

**HUBUNGAN PENGETAHUAN PENGELOLAAN
KELAS DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KINERJA GURU MTSN STABAT**

THESIS

Oleh :

GUN TEGUH TANUDIN
06 / PEDI / 974

Program Studi:
PENDIDIKAN ISLAM



PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2011

ABSTRAKSI

Judul : Hubungan Pengetahuan Pengelolaan Kelas dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Guru MTsN Stabat

Oleh : Gun Teguh Tanudin

NIM : 06 / PEDI / 974

Kinerja guru merupakan suatu prestrasi atau hasil kerja dari seorang guru setelah melakukan aktivitas profesional dalam proses pembelajaran. Sekaligus merupakan tolok ukur dari keberhasilan jabatannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan apabila kinerjanya baik, maka dapat dikatakan bahwa guru yang bersangkutan adalah guru yang profesional. Sebaliknya bila kinerjanya tidak baik, maka dapat dikatakan bahwa guru yang bersangkutan adalah guru yang tidak berhasil secara profesional.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan kepala Madrasah Tsyanawiyah Negara Stabat bahwa kinerja guru secara umum belum optimal. Hal ini terlihat pada hasil pembelajaran siswa yang belum optimal dan pelaksanaan pembelajaran yang belum efektif dan efisien. Keadaan ini merupakan suatu permasalahan yang perlu diatasi, sehingga para guru memperoleh kinerja yang maksimal, sehingga akhirnya memperoleh hasil maksimal agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka secara maksimal pula. Untuk meningkatkan kinerja guru, maka perlu diketahui adalah faktor-faktor yang mempengaruhinya berdasarkan pendapat para ahli. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja kerja tersebut, maka dalam penelitian ini secara khusus akan diteliti dua faktor, yaitu pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh guru MTsN pada tahun pelajaran 2011/2012 yang berjumlah 38 orang guru. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah tes, kuesioner, dan wawancara. Alat pengumpulan data yang bersifat dokumen atau bahan pustaka untuk teori-teori yang diperlukan. Sedangkan tes kuesioner ditujukan kepada responden penelitian ini sebagai alat pengumpulan data yang pokok (data primer). Wawancara ditujukan kepada kepala MTsN untuk memperoleh data sekunder.

Berdasarkan hasil pembahasan data penilaian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dan kinerja guru MTsN Stabat pada taraf signifikan 5% dengan besarnya sumbangan variabel sebesar 19.11%. (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja guru MTsN Stabat pada taraf signifikansi 5% positif dan signifikan pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru MTsN Stabat pada taraf signifikansi 5% dengan besarnya sumbangan variabel sebesar 29.44%. artinya peningkatan pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara sebagaimana yang diungkapkan bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru MTsN Stabat juga akan meningkat.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN	
HIPOTESIS	9
A. Kerangka Teoritis	9
1. Kinerja Guru.....	9
2. Pengetahuan Pengelolaan Kelas	40
3. Komitmen Organisasi.....	50
B. Penelitian yang Relevan	64
C. Kerangka Berpikir	65
D. Pengajuan Hipotesis Penelitian.....	67
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	68
A. Tempat dan Waktu Penelitian	68
B. Metode Penelitian	69
C. Populasi dan Sampel.....	69
D. Instrumen Penelitian.....	70
E. Uji Coba Instrumen.....	76
F Teknik Analisis Data.....	80
G. Hipotesis Statistik.....	82

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	84
A. Deskripsi Data Penelitian	84
B. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian	90
C. Pengujian Persyaratan Analisis	93
D. Pengujian Hipotesis.....	96
E. Pembahasan Hasil Penelitian	97
F. Keterbatasan Penelitian	98
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

No.	JUDUL TABEL	
Halaman		
3.1	Kisi Instrumen Pengetahuan Pengelolaan Kelas	71
3.2	Kisi Instrumen Komitmen Organisasi.....	73
3.3	Kisi Instrumen Kinerja Guru.....	75
4.1	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	85
4.2	Distribusi Frekuensi Skor Pengetahuan Pengelolaan Kelas.....	87
4.3	Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi	89
4.4	Distribusi Kategori Skor Kinerja Guru	91
4.5	Distribusi Kategori Skor Pengetahuan Pengelolaan Kelas	92
4.6	Distribusi Kategori Skor Komitmen Organisasi	93

Grafik**Hlm**

Grafik 1	: Kondisi Awal Sebelum Penelitian.....	48
Grafik 2	: Penelitian Siklus I	44
Grafik 3	: Penelitian Siklus II.....	50
Grafik 4	: Penelitian Siklus III	56
Grafik 5	: Penelitian Siklus I – III.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Rencana Kegiatan Mingguan (RKM)
Lampiran II	: Rencana Kegiatan Harian (RKH)
Lampiran III	: Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG)
Lampiran IV	: Refleksi
Lampiran V	: Jadwal Penelitian Tindakan Kelas
Lampiran VI	: Instrumen Penilaian Anak
Lampiran VII	: Lembar Kerja Anak
Lampiran VIII	: Dokumentasi
Lampiran IX	: Daftar Hadir Peserta Didik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. Oleh sebab itu, hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Begitu juga dengan Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama. Hal ini dapat dilihat dari isi Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea IV yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah “mencerdaskan kehidupan bangsa.”¹ Bahkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bagian Keempat: Pengalokasian Dana Pendidikan, Pasal 49 ayat (1) menegaskan bahwa: “Dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pada sektor pendidikan dan minimal 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.”²

Walaupun pendidikan telah menjadi sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara Indonesia, tetapi kualitas pendidikan Indonesia dianggap oleh banyak kalangan masih rendah. Hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

Pertama, Lulusan dari sekolah atau perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. Menurut pengamat ekonomi Dr. Berry Priyono, bekas kecakapan yang diperoleh dari lembaga pendidikan tidak memadai untuk dipergunakan secara mandiri, karena yang dipelajari di lembaga pendidikan sering kali hanya terpacupada teori, sehingga

¹Amandemen Undang Undang Dasar 1945, (Semarang: Aneka Ilmu, 2008), h. 1.

²Undang Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) UU RI No. 20 Th. 2003), (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 32.

peserta didik kurang inovatif dan kreatif (Kompas, 4 Desember 2004). *Kedua*, peringkat *Human Development Index* (HDI) Indonesia yang masih rendah (tahun 2004 peringkat 111 dari 117 negara dan tahun 2005 peringkat 110 di bawah Vietnam dengan peringkat 108). *Ketiga*, laporan *International Educational Achievement* (IEA) bahwa kemampuan membaca siswa SD Indonesia berada di urutan 38 dari 39 negara yang disurvei. *Keempat*, mutu akademik antarbangsa melalui *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2003 menunjukkan bahwa dari 41 negara yang disurvei untuk bidang IPA, Indonesia menempati peringkat ke-38, sementara untuk bidang Matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat ke-39. Jika dibandingkan dengan Korea Selatan, peringkatnya sangat jauh, untuk bidang IPA menempati peringkat ke-8, membaca peringkat ke-7 dan Matematika peringkat ke-3. *Kelima*, laporan *World Competitiveness Yearbook* tahun 2000, daya saing SDM Indonesia berada pada posisi 46 dari 47 negara yang disurvei. *Keenam*, posisi perguruan tinggi Indonesia yang dianggap favorit, seperti Universitas Indonesia dan Universitas Gajah Mada hanya berada pada posisi ke-61 dari 68 dari 77 perguruan tinggi di Asia (*Asiaweek*, 2000)*. *Ketujuh*, ketertinggalan bangsa Indonesia dalam bidang IPTEK dibandingkan dengan negara tetangga, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand.³

Kutipan untuk poin keenam, keadaan pada tahun 2000 tersebut ternyata masih lebih kurang sama dengan keadaan tahun 2011. Hal ini sebagaimana kutipan berikut ini:

Peringkat ini dapat dilihat dalam situs www.webometrics.info, edisi Juli 2011. Adapun dalam daftar 100 terbaik Asia Tenggara tercatat 29 perguruan tinggi di Indonesia masuk peringkat ini. Rinciannya, UGM turun dalam peringkat 18 sebelumnya peringkat 7, Universitas Indonesia juga turun di peringkat 12 sebelumnya peringkat 7, dan ITB turun setingkat berada pada peringkat 15 sebelumnya 14. Sementara untuk kawasan Asia, UI berada pada peringkat 67, dan pada peringkat dunia, berada pada posisi 562.⁴

Keberadaan pendidikan Indonesia yang demikian tentu membutuhkan usaha yang besar dan sungguh-sungguh dari berbagai pihak untuk memperbaiki dan membinanya, sehingga dapat mewujudkan kualitas

³ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), h. 1-2.

⁴ Muhammad Ali, "Rangking Perguruan Tinggi Negeri Terbaik di Indonesia", <http://media-anakindonesia.wordpress.com/2011/11/09/rangking-perguruan-tinggi-negeri-terbaik-di-indonesia-juli-2011/>, 15-12-2011.

yang terbaik. Dari berbagai pihak yang mempunyai peran penting dan tanggung jawab yang besar terhadap keadaan pendidikan tersebut, salah satunya adalah guru. Hal ini sebagaimana dinyatakan Kunandar berikut ini:

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.⁵

Hal ini sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa: “Guru sebagai pengajar atau pendidik merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan setiap usaha pendidikan.”⁶ Dengan demikian guru merupakan faktor dan aktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan pendidikan, di samping hal-hal lainnya seperti kepala sekolah, penyebaran buku dan alat pembelajaran, pengembangan kurikulum, perbaikan dan peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan metode dan pendekatan mengajar, peningkatan insentif guru dan pengelola pendidikan.

Suatu hal yang terpenting bagi guru dalam pelaksanaan pendidikan adalah kinerja yang dilakukannya. Wibowo menyatakan bahwa: “Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.”⁷ Ahli yang lain menyebutkan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁸ Secara lebih spesifik pengertian kinerja guru atau tenaga kependidikan adalah: Kinerja tenaga

⁵Kunandar, *Guru Profesional*, h. v.

⁶ Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), h. 134.

⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: RadjaGrafindo, 2007), h. 7.

⁸AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Ekonomi Kinerja SDM*, (Bandung: Rineka Aditama, 2005), h. 9.

kependidikan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang yang diberikan kepadanya.”⁹

Kinerja guru merupakan suatu prestasi atau hasil kerja dari seorang guru setelah melakukan aktivitas professional dalam proses pembelajaran. Sekaligus merupakan tolok ukur dari keberhasilan jabatannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan apabila kinerjanya baik, maka dapat dikatakan bahwa guru yang bersangkutan adalah guru yang professional. Sebaliknya bila kinerjanya tidak baik, maka dapat dikatakan bahwa guru yang bersangkutan adalah guru yang tidak berhasil secara professional.

Guru dalam melaksanakan tugas keprofesional mempunyai lima kewajiban pokok, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pasal 20 yaitu:

Pasal 20

Dalam melaksanakan tugas koprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. Memelihara dan menumpuk persatuan dan kesatuan bangsa.¹⁰

Dari kelima kelompok kewajiban guru tersebut, maka kelompok pertama merupakan hal-hal pokok dalam kinerja guru,

⁹Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali, 1990), h. 134-137.

¹⁰ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 12

karena berkaitan atau berhubungan langsung dengan pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan empat kewajiban lainnya adalah sebagai pendukung utama agar kelompok kewajiban pertama dapat terselenggara atau terlaksana dengan maksimal.

Selanjutnya secara lebih khusus dalam melaksanakan kewajiban dalam kelompok pertama, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, dapat dirincikan dalam beberapa kegiatan lainnya sebagai kinerja adalah sangat luas. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, maka kinerja guru dapat diindikasikan dari tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi: 1) Membuat perangkat program pembelajaran, 2). Melaksanakan kegiatan pembelajaran, 3) Melaksanakan kegiatan evaluasi, 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan, 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, 6) Mengisi daftar nilai siswa, 7) Membuat alat pelajaran atau alat peraga atau media, 8) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, 9) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah, 10) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran, dan 11) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan perangkatnya.¹¹

Dalam mewujudkan kinerja guru tersebut, tentu banyak faktor yang mempengaruhinya. Di antaranya pengetahuan guru tentang pengelolaan kelas. Menurut Achsin bahwa pengelolaan kelas didefinisikan sebagai “berbagai jenis kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal untuk

¹¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, <http://www.kemendiknas.go.id/kedikbud/index.php>, diunduh tanggal 25 April 2012

membelajarkan siswa.”¹² Guru harus memiliki dan mampu mengetahui pengelolaan kelas, karena dengan pengetahuan tersebut pelaku didik akan mampu melakukan kegiatan belajar mengajar yang optimal. Dengan demikian, pengetahuan pengelolaan kelas menjadi prasyarat dalam mengoptimalkan proses belajar mengajar. Pengetahuan tentang pengelolaan kelas adalah pengetahuan apa dan bagaimana upaya atau tindakan yang harus dilakukan dalam belajar mengajar agar tercipta kondisi belajar mengajar yang optimal yang sekaligus memperhatikan kondisi belajar dalam kelas itu optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator variabel pengetahuan tentang pengelolaan kelas yang dianalisis dalam penilaian ini adalah: 1) Pengertian dan fungsi-fungsi pengelolaan. 2) Pengetahuan tentang upaya penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal; 3) Pengetahuan tentang pengembalian kondisi belajar yang optimal.

Di samping pengelolaan kelas, maka yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Corser dan Rakoff menjelaskan bahwa komitmen sebagai kecenderungan hal yang positif di mana seorang pekerja yang sungguh-sungguh pada kerjanya akan merasa bangga dengan kerja yang digelutinya. Dalam kerja yang berstatus tinggi, komitmen bukan saja tertumpu kepada pekerjaannya tetapi juga melibatkan komitmen terhadap rekan kerja.¹³

Greenberg dan Baron (1993) dalam Setiawati mengemukakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.¹⁴ Menurut Spector dalam Setiawati secara umum, komitmen organisasi melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya dan lembaganya (organisasinya). Komitmen kerja

¹² Amir Achsin, *Pengelolaan Kelas dan Interaksi Belajar Mengajar* (Ujung Padang: IKIP Ujung Pandang Press, 1990), h. 66,

¹³ R. L. Corser and G. Rakoff, *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations* (New York: Grossed/Putnam, 1997), h. 128.

¹⁴ D. Z. A. Setiawati, “Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan Di Bidang Kerja Non Tradisional”. *Processing PESAT Vol. 2., 2007*, h. 26

merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.¹⁵ Lee mendefinikan komitmen kerja sebagai hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Seseorang memiliki komitmen pekerjaan yang kuat akan mengidentifikasikan dan memiliki perasaan yang komitmennya rendah. Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja seseorang dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.¹⁶

Dengan berlandaskan hal tersebut di atas, maka seseorang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya adalah orang yang memiliki kepuasan dan mengembangkan pekerjaannya. Orang tersebut berusaha melakukan kewajiban dan tugas-tugas pekerjaan serta mempertahankan ketelibatan dalam pekerjaan tersebut. Attawood dan Dimmack mengemukakan, komitmen organisasi adalah kesadaran untuk melaksanakan kegiatan organisasi yang ditunjukkan oleh sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja.¹⁷

Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis merasa perlu untuk mengadakan penelitian sebagai suatu kajian Tesis dengan judul “Hubungan Pengelolaan Kelas dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Guru MTsN Stabat.”

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja guru MTsN Stabat?

¹⁵ *Ibid.*, h. 28

¹⁶ T. W. Lee, S. j. Ashfor, J. P. Walsh & R. T. Mowday, “Commitmen Propensity, Organizational Communitment and Voluntary Turnover: a Longitudinal Study of Organizational Entry Processees”. *Journal of Management*. Vol. 18, No 1, 2000, h. 15-32

¹⁷ M. Attawood and S. Dimmack, *Personel Management*, (London: Mc. Millan, 1989), h. 219.

2. Adakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru MTsN Stabat?
3. Adakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru MTsN Stabat?

C. Tujuan penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja guru MTsN Stabat.
2. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan kinerja guru MTsN Stabat?
3. Untuk mengetahui hubungan pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru MTsN Stabat?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak madrasah tsanawiyah mengenai pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi dengan kinerja guru MTsN Stabat, sehingga dapat digunakan untuk peningkatan pembelajaran.
2. Kepada pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Langkat dapat memberikan informasi untuk terselenggaranya pelaksanaan pendidikan yang lebih efektif di tingkat Madrasah Tsanawiyah.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak yang menaruh minat dalam bidang ini, khususnya yang berhubungan dengan manajemen pengelolaan kelas dan kinerja guru serta hubungan manajemen pengelolaan kelas dengan kinerja guru, sebagai masukan dalam peningkatan proses pembelajaran pendidikan untuk tercapainya

hasil belajar yang optimal.

Daftar Grafik

Grafik

Hlm

Grafik 1	: Kondisi Awal Sebelum Penelitian	48
Grafik 2	: Penelitian Siklus I	44
Grafik 3	: Penelitian Siklus II.....	50
Grafik 4	: Penelitian Siklus III	56
Grafik 5	: Penelitian Siklus I – III.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Rencana Kegiatan Mingguan (RKM)
Lampiran II	: Rencana Kegiatan Harian (RKH)
Lampiran III	: Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG)
Lampiran IV	: Refleksi
Lampiran V	: Jadwal Penelitian Tindakan Kelas
Lampiran VI	: Instrumen Penilaian Anak
Lampiran VII	: Lembar Kerja Anak
Lampiran VIII	: Dokumentasi
Lampiran IX	: Daftar Hadir Peserta Didik

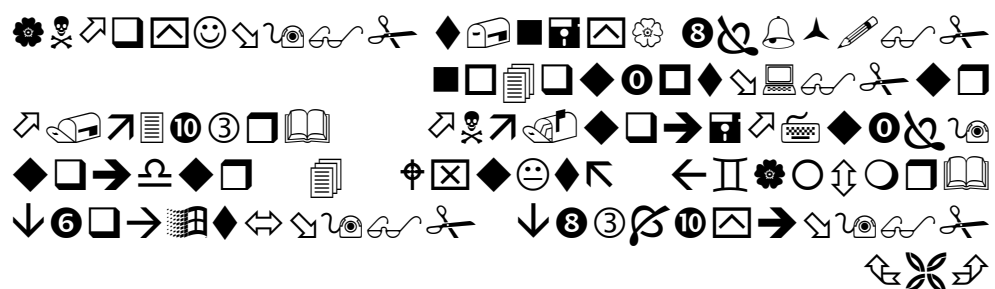
BAB II

KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kerangka Teoretis

1. Hakekat Kinerja Guru

Guru merupakan pemimpin terhadap anak didik yang menjadi tanggung jawabnya. Dasar utama dalam melaksanakan tanggung jawab adalah dengan melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban. Bekerja juga dapat hakekatnya adalah kodrat hidup. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah SWT dalam surat Al Mulk ayat 2 berikut ini:



Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.”¹⁸

Pengujian terhadap setiap umat manusia adalah berdasarkan amalnya atau kerjanya. Dengan kata lain, amal atau bekerja tersebut merupakan ujian dalam kehidupannya. Agar dapat berhasil dengan baik, tentu diperlukan kuantitas dan kualitas amal untuk menjadi bekal kehidupan di akhirat. Bekerja yang dimaksud tentu meliputi segenap aspek kehidupan manusia, baik bekerja sebagai tugas utamanya ataupun bukan.

Salah satu jenis pekerjaan yang mempunyai nilai strategis dalam kehidupan manusia adalah mendidik dan mengajar yang

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 822

dilakukan oleh para guru. Ia memiliki kewajiban mendidik anak didiknya, karena mendidik anak didik tersebut merupakan amanah yang telah diterimanya. Mendidik yang dimaksud adalah juga dalam arti memimpin anak didiknya untuk menjadi manusia yang baik. Dalam hal ini yang sangat penting adalah tanggung jawab pemimpin terhadap yang dipimpinnya. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam sabda Rasulullah SAW berikut ini:

حديث عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya :

Hadiś Ibnu Umar r.a: Diriwayatkan daripada Nabi s.a.w katanya: Baginda telah bersabda: Kamu semua adalah pemimpin dan kamu semua akan bertanggung jawab terhadap apa yang kamu pimpin. Seorang pemerintah adalah pemimpin manusia dan dia akan bertanggungjawab terhadap rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi ahli keluarganya dan dia akan bertanggung jawab terhadap mereka. Mana kala seorang isteri adalah pemimpin rumah tangga, suami dan anak-anaknya, dia akan bertanggungjawab terhadap mereka. Seorang hamba adalah penjaga harta tuannya dan dia juga akan bertanggungjawab terhadap jagaannya. Ingatlah, kamu semua adalah pemimpin dan akan bertanggungjawab terhadap apa yang kamu pimpin.¹⁹

Hadiś di atas menegaskan bahwa setiap orang merupakan pemimpin terhadap hal-hal yang dipimpinnya. Selanjutnya dalam kepemimpinan tersebut akan dituntut tanggung jawab mereka. Dengan

¹⁹ Imam Bukhari, *Shahih Bukhari*, Jilid IV, Terjemahan (Jakarta: Widjaya, 1998) h. 125.

menunjukkan betapa beratnya tugas pendidikan itu menurut pandangan Islam, maka persyaratan yang harus dimiliki, yang syarat itu tidak lain bertujuan agar para pendidik (guru) dalam memberikan pendidikan kepada anak-anak tidak merugikan pertumbuhan jiwa anak didik. Secara tidak langsung hal tersebut dapat dipahami bahwa para pendidik (guru) mempunyai pengaruh yang besar anak didiknya dalam menjalankan tugas.

Dalam melaksanakan tugas, guru harus berpedoman pada kurikulum yang berlaku. Kurikulum dalam pengertian yang luas adalah "pelajaran, kegiatan dan pengalaman belajar yang diperoleh siswa dengan pengarahan dari sekolah, baik dilakukan di dalam maupun di luar kelas."²⁰ Dalam pengertian ini, kurikulum bukan hanya sekadar menunjukkan pada rencana pelajaran, melainkan kepada semua kegiatan dan pengalaman belajar siswa yang diperoleh dari sekolah. Kejadiannya tidak hanya yang terdapat di sekolah, tetapi juga kegiatan di luar sekolah yang masih berada dalam tanggung jawab atau pengarahan dari sekolah. Inti suatu kurikulum adalah pengalaman belajar yang mempunyai kaitan dengan kegiatan hidup mereka.

Dalam perkembangan yang terbaru, maka kurikulum yang menjadi pedoman pelaksanaan bagi guru adalah Kurikulum Berbasis Kompetensi. Dasar pemikiran untuk menggunakan konsep kompetensi dalam kurikulum adalah:

1. Kompetensi berkenaan dengan kemampuan siswa melakukan sesuatu dalam berbagai konteks.
2. Kompetensi menjelaskan pengalaman belajar yang dilalui siswa untuk menjadi kompeten.
3. Kompetensi merupakan hasil belajar (*learning outcome*) yang menjelaskan hal-hal yang dilakukan siswa melalui proses pembelajaran.
4. Keandalan kemampuan siswa melakukan sesuatu harus didefinisikan secara jelas dan luas dalam suatu standar

²⁰Mohammad Ali, *Pengembangan Kurikulum di Sekolah* (Bandung: Sinar Baru, 2005), h. 4.

yang dapat dicapai melalui kinerja yang dapat diukur.²¹

Proses pembelajaran yang didasarkan pada kompetensi atau penguasaan adalah kegiatan belajar mengajar yang diarahkan untuk memberikan pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepada peserta didik untuk melakukan sesuatu, berupa seperangkat tindakan intelegensi (dalam bentuk kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan) penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan tugas-tugas pada jenis pekerjaan tertentu.

Mulyasa menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut: pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skills*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*).²² Secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*); kesadaran di bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui bagaimana melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2. Pemahaman (*understanding*); yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh siswa. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan, harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
3. Keterampilan (*skills*); adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
4. Nilai (*value*); adalah suatu norma atau standar yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
5. Sikap (*attitude*); yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

²¹ Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi dan Implementasi Kurikulum 2004* (Bandung: Rosdakarya, 2005), h. 50.

²² E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 4. Lihat juga E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004: Panduan Pembelajaran KBK*. cet.II. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 77-78.

6. Minat (*interest*); adalah keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, orientasi psikologis. Misalnya guru yang baik selalu tertarik dengan warga belajar dalam hal membina dan memotivasi supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.²³

Dengan demikian Kurikulum Berbasis Kompetensi merupakan seperangkat rencana dan pengaturan tentang kompetensi dan hasil belajar yang harus dicapai oleh siswa, penilaian, kegiatan belajar mengajar dan pemberdayaan sumber daya pendidikan dalam pengembangan kurikulum sekolah. Hal inilah yang harus menjadi pedoman bagi guru dalam pelaksanaan tugasnya untuk mewujudkan kinerjanya yang sebaik mungkin.

Suatu hal yang sangat penting bagi setiap guru adalah dapat mewujudkan kinerja yang optimal. Kata kinerja mempunyai pengertian: “1. Sesuatu yang dicapai. 2. Prestasi yang diperlihatkan. 3. Kemampuan kerja.”²⁴ Sahertian mengungkapkan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan jabaran tugas-tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan ciri khas dari perilaku kerja seseorang.²⁵ Sedangkan Wibowo menyatakan:

Kata kinerja memiliki beberapa pengertian. Wibowo memberikan pengertian kinerja, yaitu:

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.”²⁶

Bernardin dan Russel dalam Rucky memberikan definisi kinerja sebagai berikut:

Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang

²³ *Ibid.*, h. 13.

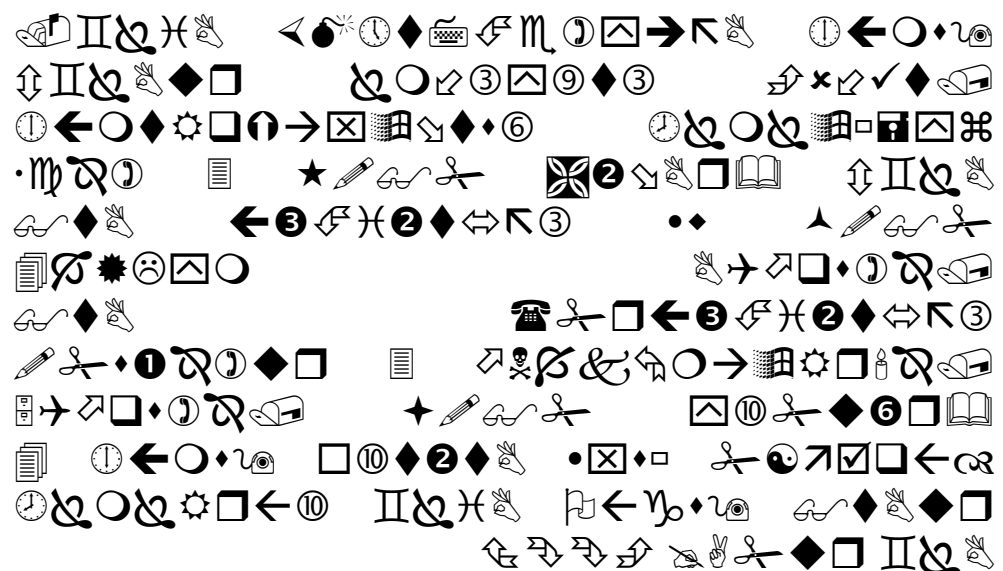
²⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Edisi III Cet. 3, h. 503.

²⁵ Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 1994, h.

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2007), h. 7.

diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”²⁷

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan hasil kerja seseorang. Hasil kerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang baik sebagaimana yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Bagi setiap guru yang muslim harus mempunyai keyakinan bahwa kinerja yang dilakukannya merupakan suatu hal untuk mewujudkan perubahan. Hal ini sebagai firman Allah SWT dalam Surat Ar Ra'd ayat 11 sebagai berikut:



Artinya:
bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.²⁸

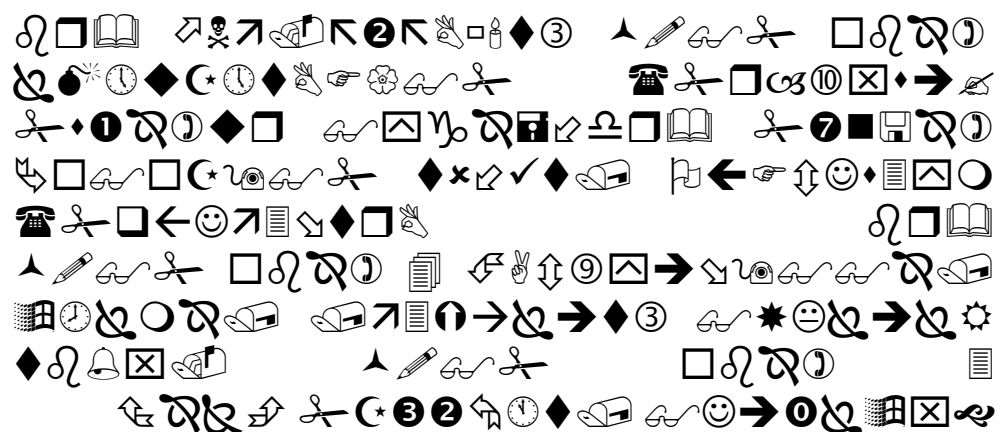
Ayat di atas menegaskan bahwa Allah SWT tidak merubah

²⁷ Achmad Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Gramedia. 2002), h. 65.

²⁸ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, h, 337-338

keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Maksudnya: “Tuhan tidak akan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.”²⁹ Sebaliknya. Allah SWT tidak memberikan suatu kemajuan bila tidak diusahakan kemajuan tersebut.

Kinerja yang dilakukan guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya merupakan suatu kewajiban, karena menerima amanah untuk melaksanakan pengajaran. Hal ini sebagaimana diperintahkan Allah SWT dalam surat An Nisa’ ayat 58 berikut ini:



Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.³⁰

Penafsiran tentang amanah tersebut dinyatakan bahwa: “Yang dimaksud dengan amanah itu ialah barang amanat (kepercayaan) pada seseorang untuk diberikannya kepada yang berhak mengambilnya.

Amanah itu banyak macamnya seperti:

- a. Barang2 yang dipertaruhkan orang kepada kita, maka wajib kita pelihara dan kita kembalikan kepada yang punya.
- b. Ilmu kitabullah, petaruh pada ulama2, wajib diterangkan kepada manusia. Menyembunyikannya dinamakan

²⁹. *Ibid.*, h. 370

³⁰ *Ibid.*, h. 113.

khianat.

- c. Rahasia laki-isteri atau orang lain, adalah amanah yang wajib dipelihara dan tak boleh disiarkan.
- d. Amanah di tangan kepala pemerintah, supaya mengangkat pegawai yang ahli dan cakap.
- e. Amanah di tangan semua pegawai negeri, supaya menunaikan kewajiban masing2 menurut mestinya.
- f. Amanah kesehatan yang dianugerahkan Allah kepada kita supaya kita pelihara menurut Ilmu kesehatan dan nasihat dokter, dll.

Apabila amanah itu tidak ada, terutama pada pegawai2 pemerintah, sehingga khianat telah bersimaharajalela, alamat negara akan roboh dan keamanan akan hilang. Sebab amanah itu adalah satu dasar negara yang kuat.³¹

Dengan demikian bagi setiap guru adalah penerima amanah, baik dari tugasnya maupun dari segi keilmuannya. Untuk itu perlu melaksanakan kinerjanya dengan sebaik-baiknya. Dalam pelaksanaan kinerjanya, perlu mempedomani sabda Rasullullah SAW yang berikut ini:

Hadist

Artinya:

Dari Shuhaib r.a. katanya Rasullullah SAW bersabda: Sungguh menggumkan orang-orang mukmin karena pekerjaannya semuanya baik. Yang demikian tidak akan terdapat pada orang lain kecuali hanya pada orang mukmin. Karena apabila dia berhasil (sukses) dia bersyukur. Dan apabila dia ditimpa kesulitan dia sabar. Itulah (rahasia) kebaikannya.

Hadist ini menjelaskan bahwa setiap orang mukmin, termasuk yang berprofesi sebagai guru, pada hakekatnya akan melakukan

³¹ Muhammad Yunus, Tafsir Quran Karim (Jakarta: PT Hidakarya Agung, 2001), h. 118-119.

pekerjaanya dengan baik. Hal ini disebabkan dalam pelaksanaan pekerjaanya seorang mukmin melengkapi dengan sifat syukur dan sabar. Apabila dia berhasil (sukses) dalam kerjanya akan bersyukur. Apabila ditimpa kesulitan dalam pekerjaan, maka akan bersabar. Dengan kata lain, syukur dan sabar merupakan sifat penting dalam kinerja setiap probadi mukmin.³²

Dengan dasar di atas, maka kinerja guru merupakan suatu hal yang berhubungan dengan perilaku guru. Masganti menyebutkan: “Pengertian perilaku guru adalah berbagai aktivitas guru yang berhubungan dengan hal-hal yang harus dikerjakan, terutama sekali aktivitas-aktivitas yang terkait dengan bimbingan dan arahan dalam pembelajaran.”³³

Ukuran kinerja seorang guru harus dilihat dari apa yang menjadi tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Cooper dan kawan-kawan sebagaimana dikutip Bafadal menekankan bahwa fungsi utama guru adalah pembuat keputusan-keputusan pengajaran baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai (evaluasi) pengajaran.³⁴

Guru mempunyai tiga tugas dan tanggung jawab: “1. Guru sebagai pengajar; 2. Guru sebagai pembimbing; dan 3. Guru sebagai administrator kelas,”³⁵ secara lebih luas, Amstrong dalam Sudjana membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori.

1. Tanggung jawab dalam pengajaran.
2. Tanggung jawab dalam memberikan bimbingan.
3. Tanggung jawab dalam pengembangan kurikulum.
4. Tanggung jawab dalam pengembangan profesi.

³² Muslim, *Shahih Muslim*, Terjemahan Ma'mur Daud (Jakarta: Widjaya, 1982), h. 399

³³ Masganti, “Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Madya Medan”, *Tesis* (Medan: Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara, 1999), h. 32.

³⁴ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h.34.

³⁵ H. Peters, CW Burnett, GF Farwell, *Instroduction to Teaching* (New York: MacMillan Company, 1963), h. 74.

5. Tanggung jawab dalam membina hubungan masyarakat.³⁶

Guru bertanggung jawab dalam pengajaran. Tanggung jawab yang terpenting ialah memberikan pengajaran kepada siswa guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan yaitu yang sesuai dengan tujuan belajar. Guru harus membimbing siswa agar mereka memperoleh keterampilan-keterampilan pemahaman, perkembangan berbagai kemampuan, kebiasaan-kebiasaan yang baik, dan perkembangan sikap serasi.

Guru bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan. Guru memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa. Guru perlu menghormati pribadi anak supaya mereka menjadi pribadi yang tahu akan hak-hak orang lain. Kebiasaan, sikap, dan apresiasinya harus dikembangkan, hak dan tanggung jawab sebagai anggota masyarakat yang berdiri sendiri. Karena itu guru harus memahami benar masalah bimbingan belajar, bimbingan pendidikan, bimbingan pribadi, dan terampil dalam memberikan penyuluhan dengan tepat.

Guru bertanggung jawab dalam pengembangan kurikulum. Guru dituntut untuk selalu mencari gagasan baru, menyempurnakan praktek pendidikan, khususnya praktek pengajaran. Guru tidak hanya dituntut untuk memberikan sesuatu yang baru, namun ia juga harus berusaha mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktek pengajaran, agar hasil yang diperoleh siswa melalui proses belajar mengajar itu dapat ditingkatkan.

Guru bertanggung jawab dalam pengembangan profesi. Guru sangat perlu meningkatkan peranan dan kemampuan profesionalnya.

³⁶ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2005), h. 12.

Tanpa adanya kecakapan yang maksimal yang dimiliki oleh guru maka kiranya sulit bagi guru tersebut mengembangkan dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang sebaik-baiknya. Peningkatan kemampuan itu meliputi kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas di dalam sekolah dan kemampuannya yang diperlukan untuk merealisasikan tanggung jawabnya di luar sekolah. Kemampuan-kemampuan itu harus dipupuk dalam diri pribadi guru sejak ia mengikuti pendidikan guru sampai ia bekerja.

Guru bertanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat. Guru tak mungkin melaksanakan pekerjaannya secara efektif, jika seorang guru tidak mengenal masyarakat seutuhnya dan secara lengkap. Harus dipahami dengan baik tentang pola kehidupan, kebudayaan, minat, dan kebutuhan masyarakat, karena perkembangan sekitarnya. Ini berarti, bahwa dengan mengenal masyarakat, guru dapat mengenal siswa dengan menyesuaikan pelajarannya secara aktif.

Guru dalam melaksanakan tugasnya mempunyai beberapa berkewajiban sebagaimana yang telah ditetapkan undang-undang. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pasal 20, yaitu:

Pasal 20

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan

kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.³⁷

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dipahami bahwa terdapat beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru, yang secara garis besarnya dapat dikelompokkan dalam lima kategori, yaitu: Pertama: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kedua: meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Ketiga: bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. Keempat: menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. Kelima: memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dari kelima kelompok kewajiban guru tersebut, maka kelompok pertama merupakan hal-hal pokok dalam kinerja guru, karena berkaitan atau berhubungan langsung dengan pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan empat kewajiban lainnya adalah sebagai pendukung utama agar kelompok kewajiban pertama dapat terselenggara atau terlaksana dengan maksimal.

Selanjutnya secara lebih khusus dalam melaksanakan kewajiban dalam kelompok pertama, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, dapat dirincikan dalam beberapa kegiatan lainnya sebagai kinerja guru, adalah sangat luas.

³⁷ *Undang-Undang Republik Indonesia 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 12.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit,³⁸ tanggung jawabnya yang meliputi:

1. Membuat perangkat program pembelajaran.

Penyiapan program pengajaran ini merupakan tanggung jawab guru kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas dalam melaksanakan proses belajar-mengajar secara efektif dan efisien. Agar proses belajar-mengajar dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif dituntut adanya persiapan yang matang dari guru. Perangkat tersebut adalah sebagaimana yang dituntut dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Pelaksanaan PBM di kelas oleh guru disebut Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), maka guru sudah harus mempersiapkan rencana pengajaran lainnya yang sesuai dengan perangkat yang diberikan sewaktu mengikuti MGMP. Secara umum pola pembelajaran itu adalah dimulai dengan pendahuluan, pengembangan materi, peneraan dan penutup.

3. Melaksanakan kegiatan evaluasi.

Untuk dapat mengetahui hasil pelaksanaan proses belajar mengajar, guru harus melaksanakan penilaian. Agar penilaian dapat terlaksana dengan baik, perlu adanya perencanaan yang matang meliputi: berapa kali penilaian dilaksanakan, kapan persiapan dan pelaksanaan dilakukan, dan bentuk tes yang akan digunakan.

4. Melaksanakan analisis hasil ulangan.

Setelah evaluasi/penilaian dilaksanakan maka guru memperoleh hasil evaluasi tersebut. Dari hasil yang diperoleh akan diketahui sejauh mana penguasaan siswa terhadap materi pelajaran yang diujikan. Selanjutnya guru mendapat gambaran ketuntasan belajar setiap siswa.

³⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, <http://www.kemdiknas.go.id/kemdikbud/index.php>, diunduh tanggal 25 April 2012.

5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
Program perbaikan dan pengayaan dibuat berdasarkan batas nilai tuntas dan tidak tuntas bagi siswa.
6. Mengisi daftar nilai siswa.
Daftar nilai siswa harus diisi oleh setiap guru dan menjadi dasar dalam pelaporan hasil belajar siswa sekaligus berfungsi untuk memberikan pertanggung jawaban pihak sekolah kepada orang tua siswa. Hal ini selanjutnya diisikan ke dalam laporan penilaian hasil belajar siswa.
7. Membuat alat pelajaran atau alat peraga atau media.
Mengacu kepada petunjuk pelaksanaan angka kredit bagi jabatan guru, maka guru yang lebih senior wajib memberikan bimbingan kepada guru junior dalam satu rumpun mata pelajaran.
8. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
Dalam setiap menyusun program pembelajaran, guru sudah harus mempertimbangkann pengadaan alat peraga yang cocok untuk materi pelajaran yang akan disajikan. Untuk itu guru sangat diharapkan membuat alat peraga apabila tidak tersedia di sekolah.
9. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
Mengingat bahwa sekolah berfungsi sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan, maka guru sebaiknya mengupayakan agar para siswa dapat memahami dan mengapresiasi hasil karya-karya seni baik hasil karya seni daerah maupun nasional.
10. Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran, dan
Kurikulum (GBPP) yang dibuat oleh Departemen bukanlah bahan siap pakai, tetapi harus dikembangkan oleh guru mata pelajaran sesuai dengan kondisi lingkungan sekolah. Untuk itulah guru diharapkan untuk dapat berpartisipasi ikut serta memberikan masukan untuk penyempurnaan kurikulum bagi Tim Pengembangan Kurikulum Tingkat Propinsi atau Kabupaten/Kota.
11. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

Pengelolaan sekolah sebagai suatu sistem sangat memerlukan tenaga-tenaga potensial untuk membantu kepala sekolah agar tugas dan fungsi kepala sekolah dapat terlaksana dengan baik, maka para guru sangat diharapkan untuk dapat membantu kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Dalam hal ini kepala sekolah harus memilih guru-guru untuk menjadi wakilnya atau pembantu kepala sekolah dalam bidang kesiswaan, kurikulum, sarana dan prasarana, dan hubungan masyarakat.

12. Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Perangkat pembelajaran yang sudah dipersiapkan tentu tidaklah paku mati untuk seratus persen diterapkan. Untuk itu guru mata pelajaran harus dapat menyesuaikan program yang dibuat sesuai dengan kondisi yang dihadapi di ruang kelas saat KBM berlangsung.

13. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa

Para guru dalam pelaksanaan tugasnya sebaiknya membuat catatan-catatan penting tentang kemajuan, hambatan, kepribadian para siswa yang menjadi anak didiknya, sehingga pada suatu saat guru dapat memberikan bantuan baik individual maupun klasikal.

14. Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran.

Dalam pelaksanaan tatap muka, guru sebaiknya memperhatikan kehadiran para siswa sebelum pelajaran dimulai. Tujuan kegiatan ini adalah untuk melihat kesiapan siswa menerima materi pelajaran yang akan disajikan.

15. Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum

Kebersihan kelas merupakan prasyarat yang sangat urgen sebelum pelajaran dimulai. Hal ini tentu akan memberikan sumbangan yang berarti bagi kenyamanan pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di ruang kelas.

16. Mengumpulan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya

Seorang guru itu bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menghitung angka kredit dalam kenaikan pangkatnya. Untuk itu

seorang guru wajib mengumpulkan angka kredit sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan.

Dengan demikian jelaslah bahwa ruang lingkup kinerja guru tersebut sangat luas. Untuk mewujudkan kinerja guru yang baik, tentu banyak faktor yang mempengaruhinya. Arikunto mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari: sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal terdiri: sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja.³⁹

Teori Qolquitt, dkk menggambarkan bahwa kinerja (*job performance*) dipengaruhi oleh: *Organizational Comitment, Job satisfaction, stress, motivation, trust, justice*, dan *learning & decision making*.⁴⁰ Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu: (1) *Organizational mechanisms (Organizational culture, organizational structure)*, (2) *Group mechanisms (leadership styles & behaviors, teams processes)*, dan (3) *Individual characteristics (Personality & cultural values, dan ability)*.⁴¹

Teori Robbins menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh: (1) tingkat sistem organisasi (budaya organisasi, sturktur dan desain organisais, kebijakan dan praktik sumber daya manusia, dan desain kerja dan teknologi), (2) tingkat kelompok (komunikasi, struktur kelompok, konflik, kekuasaan dan politik, dan tim-tim kerja), dan (3) tingkat individu (ciri biologis, kepribadian dan emosi, nilai dan sikap, kemampuan, persepsi, motivasi, pembelajaran individu, dan

³⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h. 40

⁴⁰ Qolquitt, dkk, *Organizational Behavior Improving Performance and Sommitment in the workplace*. (Singapore: Mcgraw-Hill, 2009), h. 35.

⁴¹ *Ibid.*, h. 35.

pengambilan keputusan individu).⁴²

Teori Hersey, dkk. yang dikutip Wibowo menyatakan terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu yang sangat penting adalah (1) tujuan dan (2) motiv, serta didukung oleh (3) sarana, (4) kompetensi, (5) peluang, (6) standar, dan (7) umpan balik.⁴³ Teori Gibson yang dikutip oleh Cokroaminoto ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.⁴⁴

Menurut Mayer dan Peter Pipe kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan yaitu: upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Misalnya bila seseorang karyawan bekerja dengan baik penyebabnya mungkin masalah keterampilan, masalah upaya, dan/atau masalah-masalah kondisi eksternal tempat bekerja.⁴⁵ Tingkat keterampilan adalah “bahan mentah” yang dibawa seorang karyawan ke tempat kerja. Tingkat upaya adalah motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Scott mengatakan “keterampilan” berkaitan dengan apa yang dilakukan. Sedangkan “tingkat upaya” berkaitan dengan apa yang dilakukan. Perbedaan keduanya penting untuk memahami diagnosis kerja.⁴⁶ Menurut Thomas S. Batemen, kemampuan kinerja yang baik dipengaruhi oleh keadaan internal dan eksternal. Keadaan internal terdiri dari kemampuan yang tinggi dan kerja keras. Sementara keadaan eksternal meliputi pekerjaan yang mudah, nasib baik, bantuan rekan-rekan, dan pimpinan yang

⁴² Stephen P. Robbins, *Organization Theory; Structure, Design and Applications*, ter. Yusuf Udaya, (Jakarta: Lic. Ec, Arean, 1995), h. 34.

⁴³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 77.

⁴⁴ Cokroaminoto, “Kinerja”, *wordpress.com/2007/06/12*. Diunduh tanggal 15 Januari 2012.

⁴⁵ R. F. Mayer dan Peter Pipe, *Analyzing Performance Problem*, (Belmoth, Faeron Publisher, 1970), h. 330.

⁴⁶ Scoot A. Snell dan Kenneth N. Wexley, *“Diagnosis Kerja; Mengenali Penyebab-Penyebab Kinerja Buruk”*, Dalam Dale timpe (ed.), *Kinerja* terjemahan Sofyan Cikmat (Jakarta: Gramedia, 1997), h.

baik.⁴⁷

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personal yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Wibowo kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁴⁸ Dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi yang mempengaruhi kinerja meliputi umur, pengalaman, orientasi kerja, dan persepsi tugas/kerja.

b. Motivasi

Motivasi dapat juga didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sarana yang telah ditetapkan. Akan halnya motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Kinerja keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan peningkatan

⁴⁷ Thomas, S. Bateman, Gerald R. Farris, dan Stephen Stasser, "Mengapa di Balik Kerja Individual", dalam Dale Timpe (ed), *Kinerja*, terjemahan. Sofyan Cikmat (Jakarta: Gramedia, 1997), h. 33

⁴⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2007), h. 7.

diri. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan.

Dalam aktivitas bekerja, tentu seseorang ingin mencapai sesuatu melalui kegiatan kerjanya. Jadi memotivasi kerja merupakan hal-hal yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu harapan dalam kegiatan bekerjanya. Harapan itu tersusun dari pengalaman yang sifatnya universal melalui pemecahan masalah, misalnya seseorang mempelajari cara untuk berjalan, berbicara, berburu atau membaca, menulis menjahit dan sebagainya. Harapan ini melibatkan juga penghargaan terhadap standar mutu dari suatu tindakan/tugas. Suatu tugas atau tindakan ini dapat dilakukan dengan cepat dan efisien atau bahkan dilaksanakan secara lambat. Dengan harapan ini pula individu akan melakukan suatu tugas/tindakan itu lebih baik atau lebih cepat bila dibandingkan dengan yang lain. Beberapa kenikmatan yang mampu mendorong suatu usaha untuk menyelesaikan suatu tindakan/tugas dan sudah tentu didasarkan pada motif intrinsik setiap individu. Dari semua itu dapat dikatakan bahwa setiap individu memiliki dasar yang menjadi motifnya untuk bekerja.

Tentang motivasi kerja dalam Islam dapat disamakan dengan niat. Hal ini sebagaimana sabda Rasulullah saw berikut ini:

Hadist

Artinya:

Dari Umar bin al-Khattab r.a. katanya dia mendengar Rasulullah saw bersabda: Tiap-tiap amal harus disertai dengan niat. Balasan bagi

setiap amal manusia ialah pahala bagi apa yang diniatkannya. Maka barang siapa (niat) hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, baginya pahala hijrah karena Allah dan Rasulnya, Dan barang siapa (niat) hijrahnya karena dunia yang hendak diperolehnya atau karena perempuan yang hendak dikawininya, maka (pahala) hijrahnya sesuai dengan niatnya, untuk apa dia hijrah.”⁴⁹

Hadis di atas menegaskan bahwa niat merupakan syarat layak/diterima atau tidaknya amal perbuatan, dan amal ibadah tidak akan mendatangkan pahala kecuali berdasarkan niat (karena Allah ta’ala). Dengan kata lain, niat tersebut merupakan faktor pendorong dalam melakukan suatu kegiatan. Jadi, niat atau motivasi kerja merupakan syarat penting dalam melakukan suatu pekerjaan.

c. Pendapatan dan Gaji

Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel.

d. Keluarga

Pengaruh tanggung jawab keluarga berbeda antara pria dan wanita. Pria dengan beban keluarga tinggi berhubungan dengan peningkatan jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria yang beban keluarganya rendah.

e. Organisasi

Terjadi kesenjangan antara apa yang sedang dikerjakan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personal perlu dilakukan observasi terhadap penyebab kinerja yang suboptimal tersebut. Untuk memberikan kesempatan kepada personel bekerja optimal, organisasi harus menciptakan lingkungan yang berbeda untuk personel profesional.

f. Supervisi

Proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Kemampuan penyelia (supervisor) untuk secara efektif mempekerjakan personel agar mencapai tujuan

⁴⁹ Bukhari, Shahih Bukhari, Jilid I, (Jakarta: Widjaya, 1992,), h. 1.

departemen adalah penting bagi kesuksesan penyelenggara.

Bagi guru, supervisi yang dimaksud adalah supervisi pendidikan. “Supervisi pendidikan adalah segala bantuan daripada pemimpin sekolah yang bertujuan kepada perkembangan guru-guru dan personil lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan ia berupa bimbingan, dorongan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru.”⁵⁰ “Tujuan supervisi pendidikan ialah pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.”⁵¹

g. Pengembangan karir

Penilaian kinerja seharusnya merupakan pengalaman positif yang memberikan motivasi dan pengembangan personel. Kecenderungan bisnis akhir-akhir ini telah mendorong banyak organisasi untuk mulai mengenal manusia sebagai sumber daya penting yang strategis. Penilaian personel harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat dicapai dan memperhatikan juga kebutuhan personel untuk tumbuh kembang secara profesional.⁵²

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian

⁵⁰ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000), h. 228

⁵¹ Winarno Surachmad, *Administrasi Sekolah*. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1992), Jilid II, h. 228.

⁵² Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian* (Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 1999), h. 112.

kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Dengan demikian jelaslah bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil diperoleh atau dicapai oleh para pekerja dalam suatu organisasi. Untuk dapat mengetahui secara jelas tentang kinerja tersebut, maka perlu adanya penilaian terhadap kinerja tersebut, penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi. Pada waktu yang sama, pada karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.⁵³

Menurut Mangkuprawira manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut”

- a. Perbaikan Kinerja Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, mangajar, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b. Penyelesaian Kompensasi Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- c. Keputusan Penempatan Promosi, transfer, dan penurunan jabatan

⁵³ Syafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h. 223.

biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.

- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- e. Perencanaan dan Pengembangan karir Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- f. Definisi Proses Penempatan Staf Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
- g. Ketidaktepatan informasi Kinerja buruk mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan Kerja yang Sama Penilaian Kinerja yang akurat yang secara aktual mengitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan Eksternal Kadang-kadang kinerja dipengaruhi faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, Departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- k. Umpan Balik Pada SDM Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi Departemen SDM dirapkan.⁵⁴

⁵⁴ Ibid., 2003), h. 224

Ilyas menyatakan penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja.⁵⁵ Pada hakikatnya, penilaian dengan membandingkannya terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personal tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutannya untuk menilai kualitas kerja persoel dan usaha untuk memperbaiki untuk kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen.

Menurut pendapat Ilyas metode penilaian peringkat berdasarkan pembawaan (traid based evaluation) yang ditampilkan oleh personal.⁵⁶ Penilaian berdasarkan metode ini dianggap lebih baik, karena keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan seorang personel amat ditentukan oleh beberapa unsur ciri pembawaan (trait) yang bersangkutan. Oleh sebab itu dalam metode ini yang dinilai adalah unsur-unsur: kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa, kerja sama, kepemimpinan dan sebagainya.

Tata cara penilaian setiap unsur dalam metode berdasarkan peringkat ini dinyatakan dalam bentuk skpekturm angka, yang masing-masing spektrum ditetapkan sebutannya masing-masing. Kelebihan metode peringkat ini: Mudah mempersiapkan model atau formatnya; dan Dapat digunakan oleh pimpinan pada peringkat manapun dalam perusahaan. Sebaliknya, kekurangannya terletak pada antara lain: Sukar melepaskan penilai dari faktor subyektivitas; Karena banyak

⁵⁵ Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian* (Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 1999), h. 73.

⁵⁶ *Ibid.*, h. 86.

spektrum angka, maka sering, terjadi perbedaan penafsiran (interpretasi); dan Unsur yang dinilai kadang-kadang kurang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja sering diukur dalam suatu Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3). Adapun unsur-unsur yang dinilai ada 8 macam.⁵⁷

a. Unsur Kesetiaan dalam DP3 merupakan unsur pertama yang harus diarahkan kesetiaan kepada Pancasila, UUD 45, Negara, dan Pemerintah. Dalam Penjelasan Pasal PP NO. 10 Tahun 1979 itu, unsur kesetiaan ini meliputi:

- 1) Kesetiaan, adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melakukan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan itu harus dibuktikan dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Pengabdian, adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan golongan dan pribadi.
- 3) Kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian, timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam untuk memahami, melaksanakan dan mengamalkan Pancasila, UUD 45, Negara dan Pemerintah.

b. Unsur Prestasi Kerja Prestasi Kerja, merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang personel dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang personel ini dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja. Ciri-ciri prestasi kerja yang dituntut oleh DP3 antara lain:

- 1) Menguasai seluk-beluk bidang tugas dan bidang-bidang lain yang terkait.
- 2) Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan

⁵⁷ *Ibid.*, h. 92.

tugas.

- 3) Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait.
 - 4) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas.
 - 5) Mempunyai kesegaran jasmani dan rohani yang baik.
 - 6) Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
 - 7) Hasil pekerjaan melebihi dari yang dituntut perusahaan.
- c. Unsur Tanggung Jawab merupakan kesanggupan seorang personal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Suatu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas akan terlihat pada ciri-ciri antara lain:
- 1) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
 - 2) Berada di tempat tugas dalam segala keadaan yang bagaimanapun.
 - 3) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan diri dan golongan.
 - 4) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
 - 5) Berani memikul resiko dari keputusan yang dibuatnya.
 - 6) Selalu menyimpan dan atau memelihara barang-barang dinas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- d. Unsur Ketaatan merupakan kesanggupan seorang personel untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati, pemerintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri sesuatu ketaatan yang dituntut DP3 terlihat pada antara lain:
- 1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.

- 2) Menaati pemerintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
 - 3) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
 - 4) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik-baiknya.
- e. Unsur Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia sendiri. Ia merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ciri-ciri seorang personel yang disebut mempunyai kejujuran dalam DP3 terlihat pada:
- 1) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
 - 2) Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
 - 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut apa adanya.
- f. Unsur Kerja Sama merupakan kemampuan mental seseorang personel untuk dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Dengan melaksanakan kerja sama itu maka hasilnya lebih berdaya guna dan berhasil untuk dibandingkan dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Oleh sebab itu, setiap personel harus berusaha untuk menggalang kerja sama dengan sebaik-baiknya.

Ciri-ciri kerja sama yang dituntut DP3 antara lain terlihat pada:

- 1) Berusaha mengetahui bidang tugas orang lain yang berkaitan erat dengan tugasnya sendiri.
- 2) Dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat lain dengan cepat, karena yakin bahwa pendapat orang lain yang benar.
- 3) Selalu menghargai pendapat orang lain, dan tidak mau mendesak pendapat sendiri.
- 4) Bersedia mempertimbangkan dan menerima pendapat orang

lain.

- 5) Mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditetapkan.
- 6) Bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun ia berbeda pendapat.

g. Unsur Prakarsa merupakan terjemahan dari initiative. Ia merupakan kemampuan seorang personel untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan, dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah atasan. Ciri-ciri bahwa seorang personel mempunyai prakarsa terlihat dari:

- 1) Mempunyai kemampuan keras untuk melakukan tugas tanpa menunggu perintah.
- 2) Selalu berusaha mencari tata kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- 3) Berusaha memberi saran yang baik kepada atasan yang melakukan pelaksanaan tugas.

h. Unsur kepemimpinan merupakan kemampuan seorang personel untuk mempengaruhi dan menyakinkan orang lain, sehingga orang-orang tersebut dapat digerakkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada. Oleh sebab itu tidak semua personel dituntut mempunyai kepemimpinan seperti ini. Menentukan DP3, kepemimpinan ini hanya dinilai pada personel yang menduduki posisi jabatan mulai dari pangkat golongan II a ke atas saja. Ciri-ciri bahwa seorang personel itu mempunyai kepemimpinan terlihat dari:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat.
- 2) Kemampuan menentukan prioritas kerja yang tepat.
- 3) Kemampuan untuk mengemukakan pendapat yang jelas kepada orang lain.
- 4) Menguasai bidang tugasnya dengan baik dan mampu memberi

keteladanan dengan baik kepada bawahan.

- 5) Berusaha memupuk dan mengembangkan kerja sama dengan baik.
- 6) Mampu melatih dan mengembangkan bawahan dengan baik.
- 7) Dapat menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 8) Bersedia memperhatikan saran-sarasn bawahan dan memperhatikan nasib serta mendukung bawahan untuk maju.

Tata cara penilaian DP3 menurut PP 10 tahun 1979 yang dimuat dalam Pasal 5, dinyatakan dalam sebutan dan spektrum angka seperti dimuat dalam tabel berikut:

Tabel II. 1. Sebutan dan Spektrum Penilain DP3

No	Sebutan	Spektrum
1.	Amat baik	91 - 100
2.	Baik	76 - 90
3.	Cukup	61 - 75
4.	Sedang	51 - 60
5.	Kurang	Kurang 50 Ke bawah

Menurut Wibowo pengukuran hanya berkepentingan untuk mengkur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelulm menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh stakehorlders dan pelanggan.⁵⁸ Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dapat dilakukan dengan tindakan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;

⁵⁸ Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2007), h. 319.

- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.⁵⁹

Pengukuran kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Produktivitas. Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktivitas misalnya adalah output sebanyak unit diproduksi oleh kelompok yang terdiri dari empat orang pekerja dalam waktu seminggu.
- b. Kualitas. Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
- d. Cycle time. Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.
- e. Pemanfaatan Sumber daya. Pemanfaatan sumber daya merupakan

⁵⁹ *Ibid.*, h. 320.

pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang. Tingkat pemanfaatan sumber daya tenaga kerja 40 % mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru dipergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Dengan mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

- f. Biaya Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam pasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.⁶⁰

Selanjutnya ukuran kinerja tersebut dapat diklasifikasikan dalam empat tipe ukuran, yaitu sebagai berikut:

- a. Ukuran uang, dipergunakan untuk mengukur memaksimalkan income, meminimalkan pengeluaran dan meningkatkan tingkat pendapatan.
- b. Ukuran waktu, mengekspresikan kinerja dengan jadwal waktu kerja, jumlah jaminan simpanan dan kecepatan aktivitas.
- c. Ukuran pengaruh, termasuk pencapaian standar, perubahan dalam perilaku (kolega, staf, atau pelanggan), pelengkap fisik kerja dan tingkat penerimaan layanan.
- d. Reaksi, menunjukkan bagaimana orang lain menilai pekerja dan oleh karenanya kurang objektif. Reaksi dapat diukur dengan penilaian oleh rekan kerja, pelanggan atau analisis terhadap keluhan.⁶¹

Klasifikasi ukuran lain yang dapat dipergunakan untuk pengukuran kinerja yang bersifat pelayanan, antara lain sebagai berikut:

- a. *Productivity indicators*, yaitu indikator yang memanfaatkan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- b. *Utilization rates*, yaitu indikator yang menunjukkan jumlah jasa tersedia yang dipergunakan, seperti pada tingkat penempatan sekolah.

⁶⁰ *Ibid.*, h. 325.

⁶¹ *Ibid.*, h. 327.

- c. *Time targets*, yaitu indikator yang menunjukkan rata-rata waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pesanan.
- d. *Volume of service*, misalnya jumlah perbaikan rumah yang diselesaikan.
- e. *Demand/service provision*, yaitu indikator yang menunjukkan seperti jumlah sekolah juru rawat dibandingkan jumlah penduduk anak-anak.⁶²

Beragamnya ukuran kinerja maupun kelompok ukuran menunjukkan adanya peluang fleksibilitas dalam penggunaannya, yang dapat dipilih yang sesuai dengan jenis usaha masing-masing organisasi. Pada dasarnya setiap unit kerja dapat menentukan ukuran yang relevan dan signifikan bagi organisasinya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengukuran dapat dilakukan secara fleksibel sesuai dengan jenis usaha organisasi, adapun unsur-unsur penilaian kinerja antara lain: Produktivitas; Kualitas; Ketetapan waktu; Cycle time; Pemanfaatan sumber daya; Biaya; Tanggung jawab; Ketaatan; Kejujuran; dan Kerjasama.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan yang menjadi tugas dan tanggung jawab guru. Indikator kinerja guru adalah: (1) Membuat perangkat program pembelajaran, (2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) Melaksanakan kegiatan evaluasi, (4) Melaksanakan analisis hasil ulangan, (5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) Mengisi daftar nilai siswa, (7) Membuat alat pelajaran atau alat peraga atau media, (8) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, (9) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah, (10) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran, dan (11) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

2. PengetahuanPengelolaan Kelas

⁶² *Ibid.*, h. 328.

Definisi pengelolaan kelas secara harfiah terdiri dari dua kata, yaitu pengelolaan dan kelas, seperti yang dinyatakan oleh Danim, yaitu: “Terminologi pengelolaan kelas (*classroom management*) dibangun oleh dua kata, yaitu pengelolaan (*management*) dan kelas dalam makna ruang kelas (*classroom*).”⁶³ Pengertian pengelolaan adalah sama pengertiannya dengan manajemen. Hal ini juga dinyatakan oleh Nawawi sebagai berikut:

Kegiatan manajemen atau pengelolaan kelas dapat diartikan sebagai kemampuan guru atau wali kelas dalam mendayagunakan potensi kelas berupa pemberian kesempatan yang seluas-luasnya pada setiap personal untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang kreatif dan terarah sehingga waktu dan dana yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efisien untuk melakukan kegiatan-kegiatan kelas yang berkaitan dengan kurikulum dan perkembangan murid.⁶⁴

Sumantri dan Permana memberikan pengertian manajemen kelas sebagai berikut:

Manajemen kelas merupakan usaha sadar untuk mengatur proses belajar mengajar secara sistematis. Usaha sadar itu mengarah pada penyiapan bahan belajar, penyiapan sarana dan alat peraga, pengaturan ruang belajar, mewujudkan situasi/kondisi proses belajar mengajar dan pengaturan waktu sehingga pembelajaran berjalan dengan baik dan tujuan kurikulum dapat tercapai.⁶⁵

Sedangkan menurut pengertian baru seperti dikemukakan oleh Jasin bahwa: “Pengelolaan kelas adalah proses seleksi dan penggunaan alat-alat yang tepat terhadap problema dan situasi kelas.”⁶⁶ Selanjutnya pengelolaan kelas didefinisikan oleh Arikunto, sebagai: “Suatu usaha yang dilakukan oleh penanggungjawab kegiatan belajar mengajar atau yang membantu dengan maksud agar dicapai tujuan kondisi optimal

⁶³ Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 166.

⁶⁴ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Gunung Agung, 1989), h. 115.

⁶⁵ Mulyani Sumantri & Johar Permana, *Strategi Belajar Mengajar* (Bandung: CV. Maula, 2001), h. 60

⁶⁶ Anwar Jasin, *Pengelolaan Kelas* (Jakarta: Grasindo, 1996), h. 8

sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar seperti yang diharapkan”.⁶⁷ Menurut Mulyasa bahwa: “Pengelolaan kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, dan pengendalikannya jika terjadi gangguan dalam pembelajaran.”⁶⁸ “Pendapat Winzer yang dikutip oleh Winataputra menyatakan bahwa: menciptakan lingkungan kelas agar tidak terjadi kekacauan dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk mencapai tujuan akademik dan sosial.”⁶⁹

Konsep dasar yang perlu dicermati dalam manajemen kelas adalah individu, kelompok, sekolah dan faktor lingkungan yang mempengaruhinya. Tugas guru seperti mengontrol, mengatur atau mendisiplinkan peserta didik adalah tindakan yang kurang tepat lagi untuk saat ini. Sekarang tugas guru yang terpenting adalah memanaj, mengorganisir, dan mengkoordinasikan segala aktivitas peserta didik menuju tujuan pembelajaran.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kelas merupakan usaha sadar untuk mengatur kegiatan proses belajar mengajar secara sistematis yang mengarah berjalan pada penyiapan sarana dan alat peraga, pengaturan ruang belajar, mewujudkan situasi atau kondisi proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan tujuan kurikuler dapat tercapai.

Dalam melakukan pengelolaan kelas, maka ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Kehangatan dan Keantusiasan
- b. Tantangan
- c. Bervariasi
- d. Luwes
- e. Penekanan pada hal-hal yang positif, dan

⁶⁷ Suharsimi Arikunto, *Peningkatan Prestasi Belajar Di Sekolah* (Jakarta: Bina Angkasa, 1996), h. 67

⁶⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosda Karya, 2005), h. 91.

⁶⁹ Udin S. winataputra, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Universitas Terbuka Depertemen Pendidikan Nasional, 2003), h. 9.

f. Penanam disiplin diri.⁷⁰

Untuk mewujudkan pengelolaan kelas tersebut maka setiap guru atau wali kelas sebagai pimpinan kelas atau administrasi kelas, menempati posisi dan peranan yang penting. Karena memikul tanggung jawab mengembangkan dan memajukan kelas masing-masing yang berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan sekolah secara keseluruhan, setiap murid dan guru yang menjadi komponen penggerak aktivitas kelas harus didayagunakan secara maksimal agar setiap kelas menjadi bagian yang dinamis dalam organisasi sekolah.

Dalam mewujudkan aktivitas kerja perlu diorganisasikan dan dikoordinasikan agar tercapai kerjasama antara murid dengan murid, guru dengan guru, murid dan guru dengan orang tua, kelas dengan kelas, kelas dengan lembaga, lembaga sosial dan lain-lain. Dalam hal ini sikap-sikap personil kelas harus dibuat berfungsi baik untuk kepentingan sendiri maupun kepentingan masyarakat sekitarnya.

Keterampilan mengelola kelas memiliki 2 (dua) komponen sebagai berikut:

- a. Penciptaan dan pemeliharaan yang optimal
 - 1) Menunjukkan sikap tanggap dengan cara memandang secara seksama, mendekati memberikan pernyataan dan memberikan reaksi terhadap gangguan di kelas.
 - 2) Membagi perhatian secara verbal dan visual.
 - 3) Memusatkan perhatian kelompok dengan cara menyiapkan peserta didik dalam pembelajaran.
 - 4) Memberi petunjuk yang jelas.
 - 5) Memberikan teguran secara bijaksana
 - 6) Memberi penguatan ketika diperlukan.
- b. Keterampilan yang berhubungan dengan pengendalian kondisi belajar yang optimal.
 - 1) Modifikasi perilaku
 - a) Mengajarkan perilaku baru dengan contoh dan pembiasaan.
 - b) Meningkatkan perilaku yang baik melalui penguatan
 - c) Mengurangi perilaku buruk dengan hukuman
 - 2) Pengelolaan kelompok dengan cara
 - a) Meningkatkan kerjasama dan keterampilan

⁷⁰ Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1989), h. 115-116.

- b) Menangani konflik dan memperkecil masalah yang timbul.
- 3) Menemukan dan mengatasi perilaku yang menimbulkan masalah
 - a) Pengabaian yang direncanakan
 - b) Campur tangan dengan isyarat
 - c) Mengawasi secara ketat
 - d) Mengakui perasaan negatif peserta didik
 - e) Mendorong peserta didik untuk mengungkapkan perasaannya.
 - f) Menjauhkan benda-benda yang dapat mengganggu konsentrasi.
 - g) Menyusun kembali program kerja
 - h) Menghilangkan ketegangan dengan humor.
 - i) Mengekang secara fisik.⁷¹

Selain hal yang di atas pada dasarnya dalam mewujudkan kelas yang dinamis dan membantu siswa mewujudkan kedewasaannya masing-masing ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu: kurikulum, bangunan, sarana, guru, murid, dinamika, kelas, dan lingkungan sekitar.⁷²

Dalam pengelolaan kelas, tidaklah hanya cukup siswa itu mampu menenangkan kelas saja akan tetapi lebih dari itu bagaimana kelas yang dikelola itu tetap dalam kondisi belajar yang optimal. Untuk melakukan itu pelaku didik harus mengetahui prosedur dalam pengelolaan kelas, sebagai langkah-langkah kegiatan yang dilaksanakan bagi penciptanya kondisi belajar yang optimal serta mempertahankannya agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Alipada mengemukakan langkah-langkah pengelolaan kelas dibedakan atas: (1) prosedur pengelolaan berdimensi preventif, dan (2) prosedur pengelolaan dimensi kuratif.⁷³ Secara lebih jelas tentang kedua prosedur ini adalah sebagai berikut:

1) Dimensi pencegahan (preventif)

Dimensi pencegahan (preventif) merupakan tindakan dalam

92. ⁷¹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2005), h. 91-

⁷² Ibid., h. 92.

⁷³ Alipada, *Efektifitas Mengajar Guru* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2002), h. 29.

mengatur siswa dan peralatan serta format belajar mengajar yang tepat sehingga menimbulkan kondisi belajar yang menguntungkan bagi berlangsungnya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien, maka prosedur pencegahannya merupakan langkah-langkah yang harus diambil guru dalam rangka mengatur siswa dan format belajar mengajar yang tepat yang mendukung berlangsungnya proses belajar mengajar. Prosedurnya dalam hal ini berupa langkah-langkah yang harus direncanakan guru untuk menciptakan suatu struktur kondisi yang fleksibel baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka waktu yang panjang. Prosedur pencegahan ini diarahkan pada pelayanan perkembangan kebutuhan dan tuntutan siswa baik secara individu maupun kelompok. Tindakan pencegahan (preventif) merupakan tindakan yang tepat sebelum munculnya tingkah laku yang menyimpang yang dapat mengganggu kondisi optimal untuk melangsungkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Langkah-langkahnya (prosedurnya) adalah sebagai berikut:

- a) Peningkatan kesadaran diri sebagai guru. Sikap guru terhadap kegiatan profesinya akan banyak mempengaruhi penciptaan kondisi belajar atau sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya belajar. Oleh karena itu langkah pertama dan utama yang strategis dan mendasar dalam kegiatan pengelolaan kelas adalah "*peningkatan kesadaran diri*" sebagai guru. Apabila seorang guru sadar akan profesinya sebagai guru pada gilirannya akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang merupakan suatu modal dasar bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Implikasi kesadaran ini akan tampak dalam sikap guru yang demokratis dan tidak otoriter, menunjukkan kepribadian yang tidak stabil, harmonis serta berwibawa. Sikap demikian pada akhirnya akan menumbuhkan atau menghasilkan reaksi serta respon yang positif dari siswa.
- b) Peningkatan kesadaran siswa, meningkatnya kesadaran diri

sebagai guru tidak ada artinya tanpa diikuti meningkatnya kesadaran siswa, sebab apabila siswa tidak atau kurang memiliki kesadaran terhadap dirinya tidak akan terjadi interaksi yang positif dengan guru dalam setiap kegiatan belajar mengajar. Pada akhirnya dapat mengganggu kondisi optimal dalam rangka kegiatan belajar mengajar.

Kurangnya kesadaran siswa terhadap dirinya ditandai dengan sikap yang mudah marah, mudah tersinggung, mudah kecewa, dan sikap tersebut akan memungkinkan siswa melakukan tindakan-tindakan yang kurang terpuji. Untuk mengulangi atau mencegah munculnya sikap negatif tersebut guru harus berupaya meningkatkan kesadaran siswa melalui tindakan: (1) Memberitahukan kepada siswa tentang hak dan kewajiban siswa sebagai anggota kelas. (2) Memperhatikan kebutuhan dan keinginan siswa serta dorongan siswa. (3) Menciptakan adanya saling pengertian yang baik antara guru dan siswa.

- c) Sikap polos dan tulus dari guru, artinya guru dalam tindakan dan sikap kesehariannya selalu apa adanya, tidak berpura-pura. Tindakan dan sikap demikian akan merupakan rangsangan positif bagi siswa dan siswa akan memberikan respon atau reaksi positif pula. Penciptaan sosio emosional di dalam kelas akan banyak dipengaruhi oleh polos tidaknya dan tulus tidaknya sikap guru, yang pada gilirannya akan mempengaruhi penciptaan kondisi yang optimal dalam belajar.
- d) Menenal dan menemukan alternatif pengelolaan, dalam hal ini guru harus mampu:
 - Mengidentifikasi berbagai penyimpangan tingkah laku siswa yang sifatnya individu maupun kelompok. Termasuk di dalamnya penyimpangan yang sengaja dilakukan siswa hanya sekedar untuk menarik perhatian guru atau teman-

temannya.

- Mengenal berbagai pendekatan dalam pengelolaan kelas dan menggunakannya sesuai dengan situasi atau menggantinya dengan pendekatan lain yang telah dipilihnya apabila pilihan pertama mengalami kegagalan.
 - Mempelajari pengalaman guru-guru lainnya baik yang gagal atau berhasil sehingga dirinya mempunyai alternatif yang bervariasi dalam berbagai problema pengelolaan.
- e) Menciptakan “kontrak sosial” Penciptaan kontrak sosial pada dasarnya berkaitan dengan standart tingkah laku yang diharapkan dan memberikan gambaran tentang fasilitas serta keterbatasannya untuk memenuhi kebutuhan siswa baik yang sifatnya individu maupun kelompok dan memenuhi kebutuhan dan tuntutan sekolah. Dengan kata lain standar tingkah laku memadai dalam situasi khusus. Suatu persetujuan umum tentang bagaimana sesuatu dibuat, tindakan sehari-hari yang bagaimana yang diperbolehkan. Standar tingkah laku ini tidak membatasi kebebasan siswa akan tetapi merupakan tindakan pengarahan tingkah laku yang memadai atau diharapkan dalam beberapa situasi. Standar tingkah laku harus dibentuk melalui kontrak sosial dengan siswa. Dalam arti bahwa aturan yang berkaitan dengan nilai atau norma yang turun dari atasan (guru/sekolah) tidak timbul dari bawahan mengakibatkan aturan tersebut kurang dihormati atau ditaati, sehingga perumusannya perlu dibicarakan atau disetujui bersama oleh guru dan siswa, kebiasaan yang terjadi dewasa ini bahwa aturan-aturan sebagai standar tingkah laku berasal dari atas, siswa hanya menerima apa adanya dan tidak punya pilihan lain. Kondisi demikian akan memungkinkan timbulnya persoalan-persoalan dalam pengelolaan kelas karena siswa tidak merasa turut membuat serta memiliki peraturan sekolah yang ada.

2) Dimensi Kuratif

Dimensi kuratif merupakan tindakan terhadap tingkah laku yang menyimpang yang sudah terlanjur terjadi agar penyimpangan itu tidak berlarut-larut.

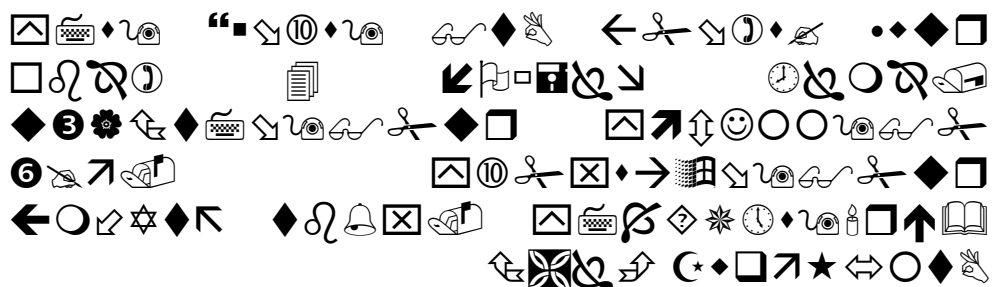
Langkah-langkahnya (prosedurnya) adalah sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi masalah. Dalam hal ini guru melakukan kegiatan untuk mengenal atau mengetahui masalah-masalah pengelolaan kelas yang timbul dalam kelas. Dari masalah-masalah tersebut guru harus dapat mengidentifikasi jenis-jenis penyimpangan sekaligus mengetahui siswa yang melakukan penyimpangan tersebut.
- b) Menganalisa masalah. Yaitu guru berusaha untuk menganalisis penyimpangan tersebut dan menyimpulkan latar belakang dan sumber dari pada penyimpangan itu. Setelah diketahui sumber penyimpangannya guru kemudian melanjutkan usahanya untuk menentukan alternatif-alteranif penganggulangan atau penyembuhan penyimpangan tersebut.
- c) Menilai alternatif-alteranif pemecahan, menilai dan melaksanakan salah satu alternatif pemecahan. Kegiatan yang dilakukan dalam langkah ini adalah memilih alternatif berdasarkan sejumlah alternatif pemecahan masalah yang telah tersusun. Artinya alternatif mana yang paling tepat untuk menanggulangi penyimpangan tersebut di atas.
- d) Melaksanakan alternatif yang telah ditetapkan.
- e) Mendapatkan balikan dari hasil pelaksanaan alternatif pemecahan masalah yang dimaksud. Langkah ini didahului dengan monitoring yaitu kegiatan untuk mendapatkan data yang merupakan balikan untuk menilai apakah pelaksanaan dari alternatif pemecahan yang dipilih telah mencapai sasaran sesuai dengan yang direncanakan, atau bahkan terjadi perkembangan baru yang lebih baik. Semuanya ini merupakan bahan balikan

yang sangat berguna untuk menilai program dan akhirnya merupakan dasar untuk melakukan perbaikan program.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa guru harus memiliki dan mampu mengetahui pengelolaan kelas, karena dengan pengetahuan tersebut pelaku didik akan mampu melakukan kegiatan belajar mengajar yang optimal. Dengan demikian, pengetahuan pengelolaan kelas menjadi prasyarat dalam mengoptimalkan proses belajar mengajar. Pengetahuan tentang pengelolaan kelas adalah pengetahuan apa dan bagaimana upaya atau tindakan yang harus dilakukan dalam belajar mengajar agar tercipta kondisi belajar mengajar yang optimal yang sekaligus mempertahankan kondisi belajar dalam kelas itu optimal.

Pemilikan pengetahuan oleh guru dalam pengelolaan merupakan suatu yang sangat penting. Hal ini juga sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah SWT dalam surat Al Israa' ayat 36 berikut ini:



Artinya: “dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.”⁷⁴

Dengan memiliki pengetahuan maka selanjutnya guru akan dapat merencanakan pengelolaan kelas itu dengan sebaik-baiknya. Perencanaan ini merupakan langkah penting dalam mewujudkan pengelolaan kelas yang baik. Hal ini sejalan dengan sebagaimana sabda Rasulullah SAW berikut ini;

⁷⁴ Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, h. 429.

Sabda rasul

Artinya: “Apabila engkau bermaksud melakukan sesuatu pekerjaan, maka pikirkanlah akibatnya, jika sekiranya baik, teruskanlah dan jika sekiranya tidak baik (jahat) maka hentikanlah”.⁷⁵

Bagi setiap guru yang melakan pengelolaan kelas dengan memiliki pengetahuan dan perencanaan, maka pengelolaan kelas dapat terwujud dengan baik. Keberhasilan dalam pengelolaan kelas dapat merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap guru, karena hal ini akan dapat mewujudkan proses belajar mengajar dengan baik pula. Selanjutnya hal ini akan dapat mewujudkan prestasi belajar siswa yang optimal.

3. Komitmen Organisasi

Istilah komitmen merupakan suatu kata yang menunjukkan kesungguhan atau keseriusan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi seseorang yang bekerja dalam sebuah lembaga atau organisasi akan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga orang tersebut harus memiliki komitmen atau tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurut Ali bahwa komitmen merupakan sebagai kontrak, perjanjian (keterikatan) untuk melaksanakan sesuatu.⁷⁶ Hal yang sama juga dikemukakan oleh Cooper dan Makin yang menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan untuk tetap mempertahankan hubungan, yang meliputi ketergantungan dan kepercayaan individu sehingga tidak akan meninggalkan hubungan

⁷⁵ Ahmad Al Hasyimiy, Mukhtarul Alhadists Alih bahasa H. Hadiyah Salim (Bandung: PT Al Ma'arif, 1994), h. 820.

⁷⁶ L. Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 515.

tersebut.⁷⁷ Lainnya halnya dengan Deporter dan Henaki yang menyatakan bahwa komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong untuk mewujudkannya, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin dihadapi.⁷⁸ Sedangkan Stout dan Walkerj mengemukakan bahwa komitmen adalah menemukan suatu tujuan khusus yang diinginkan sehingga seseorang mau memberikan mutu, energi dan kemampuan untuk membantu mendapatkannya.⁷⁹ Ini berarti, komitmen menunjukkan pendirian seseorang terhadap pilihan dan tindakannya yang tidak akan berubah selama pilihan tersebut dapat dipertanggung jawabkannya. Dengan demikian seseorang yang memiliki komitmen akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bersemangat serta menjalin kerja sama yang baik supaya tujuan-tujuan organisasi atau lembaga tercapai.

Lebih jauh Corser dan Rokoff menjelaskan bahwa komitmen sebagai kecenderungan hal positif di mana seorang pekerja yang sungguh-sungguh pada kerjanya akan merasa bangga dengan kerja yang digelutinya. Dalam kerja yang berstatus tinggi, komitmen bukan saja tertumpu kepada pekerjaannya tetapi juga melibatkan komitmen terhadap rekan kerja.⁸⁰

Goleman mengemukakan pandangna terhadap komitmen dari sudut organisasi sebagai satu reaksi emosional. Dia mengemukakan bahwa seseorang akan mempunyai hubungan yang kuat kepada suatu organisasi, patuh dan taat pada aturan organisasi tersebut serta menjalankan tugas sesuai dengan kemampuannya dan bahkan mereka bersedia mengorbankan kepentingan dirinya apabila diperlukan demi

⁷⁷ C. L. Cooper dan P. Makin, *Psikologi Untuk Manajer*. (Jakarta: Arcan, 1995), Alih Bahasa: Lilian Yuwono, h. 178.

⁷⁸ B. Deporter dan M. Henaki, *Quantum Bisnis: Membisikkan Berbisnis Secara Etis dan Sehat* (Bandung: Kaifa, 2000), h. 299-300.

⁷⁹ K. Stout, and A. Walkee, *Teamwork & Team Bulding the managers Guide to Team ini Organization* (Singapore: Prentice Hall, 1995), h. 123.

⁸⁰ Corser, R. L. and Rakoff, G., *Executive EQ: Emosional Intelligence in Leadership and Organization* (New York: Grosset/Putnam, 1997), h. 128.

kepentingan organisasi.⁸¹ Dengan demikian, komitmen merupakan motivasi awal yang melahirkan sikap semangat terhadap organisasi secara spontan.

Adapun istilah kerja secara umum diartikan sebagai suatu kondisi yang dibutuhkan manusia. Paine, Turner dan Pryke menyatakan bahwa bekerja sebagai penyerahan usaha yang diarahkan pada suatu.⁸² Sedangkan As'ad menjelaskan, bekerja juga mengandung arti melaksanakan sesuatu tugas yang diakhiri dengan buah kerja yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Seseorang bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya sehingga melalui aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik, karena kebutuhannya terpenuhi. Di samping itu, melalui bekerja seseorang tidak semata-mata mendapatkan penghasilan, tetapi banyak lagi aspek lainnya yang dapat dicapai dari pekerjaannya, seperti status sosial, penghargaan dan lain-lain.⁸³ Dengan demikian ada beberapa alasan mengapa bekerja merupakan hal yang positif dalam kehidupan manusia, yaitu (1) adanya pertukaran manfaat, (2) pekerjaan merupakan pranata sosial, (3) pekerjaan menciptakan posisi atau strata tertentu dalam masyarakat, (4) ada sisi tertentu dalam bekerja yang secara sosial bermakna khusus bagi individu.⁸⁴

Dalam pandangan modern seperti yang dikemukakan Anoraga, kerja dapat dielaskan sebagai berikut: (1) kerja merupakan bagian yang paling mendasar bagi hidup manusia, karena dia memberikan status kepada masyarakat, juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak, (2) baik pria atau wanita menyukai pekerjaan karena faktor sosial dan

⁸¹ D. Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York: Bantam Books, 1998), h. 78.

⁸² J. Paine, P. Turner, dan R. Pryke, *Total Quality in Education* (Brisbane: Aston Scholastic Dry Limited, 1992), h. 31.

⁸³ M. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 1998), h. 46.

⁸⁴ R. M. Strees, L. W. Porter, & G. A. Bigley, *Motivation & Leadership At Work* (New York: McGraw Hill, 1996), Sixth Edition, h. 573-574.

psikologis dari pekerjaan itu, (3) moral dari pekerjaan itu mempunyai hubungan langsung dengan kondisi materi yang menyangkut perkaan itu dan (4) insentif dari kerja tersebut banyak bentuk, tidak semata dalam bentuk uang.⁸⁵

Marshal dan Witjing mendefinisikan komitmen terhadap kerja sebagai satu keinginan untuk terus berkerja tanpa ada alasan, seperti masalah keuangan. Keinginan ini tidak menghalangi tanggungjawabnya pada keluarganya yang menyebabkan seseorang tersebut harus keluar dari kerjanya. Selain itu, orang tersebut juga memperlihatkan satu komitmen terhadap racangan kerja yang disusunnya sesuai dengan aturan-aturan yang lebih spesifik tentang kerja tersebut.⁸⁶ Dengan kata lain, komitmen organisasi yang dimiliki oleh orang tersebut akan membawanya pada kesuksesan tanpa gangguan.

Greenberg dan Baron (1993) dalam Setiawati mengemukakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tingkat indentifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaanya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.⁸⁷

Individu yang yakin terhadap kerja yang dilakukannya akan mampu berhadapan dengan hambatan dan rintangan yang dihadapi sebagai hasil dari kekuatan emosinya. Bahkan hambatan dan rintangan ini akan meningkatkan kematangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap kerja masing-masing. Selanjutnya individu yang ingin mencapai prestasi dalam kerja akan menempatkan tujuan yang ingin dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Apabila tujuan ini tercapai maka individu tersebut akan memperoleh kepuasan dan terus berusaha untuk mengembangkan kerja dalam rangka mempertahankan

⁸⁵ P. Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 15.

⁸⁶ S. J. Marshal and J. P. Witjing, *Dimensionality of Women's*, h. 135-146.

⁸⁷ D. Z. A. Setiawati, *Proceeding PESAT*, h. 26.

prestasi yang telah dicapainya.

Komitmen organisasi terdiri dari beberapa hal yang berhubungan dengan: identifikasi merupakan adanya rasa kepercayaan yang kuat karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya keyakinan bahwa nilai organisasi memiliki kemiripan dengan nilai yang dianut individu, serta menunjukkan adanya keinginan untuk berafiliasi. Hal ini merupakan sebuah mekanisme yang penting dalam proses mengembangkan kedekatan psikologi. Intemalisasi merupakan sebuah penerimaan, proses adopsi visi dan misi serta tujuan organisasi kedalam visi individu, sehingga pada akhirnya individu akan merasakan kebanggaan, kesetiaan, loyalitas dan keberpihakan terhadap organisasi dan tujuannya. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Adanya keinginan serta dambaan pribadi karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi ini, diwujudkan dengan kesediaan melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan kerja (job involvement) adalah tingkatan kesediaan bekerja karyawan dalam organisasi. Sikap ini merupakan upaya, kemauan, kesediaan, kesadadran untuk berusaha kerja keras sebaik mungkin sesuai keinginan organisasi dalam pekerjaan. Seseorang yang berkeinginan bekerja keras dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dan sebaliknya. Karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi memberikan usaha usahas terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberiakan lebih banyak daripada yang diisyaratkan, dan selalu memikirkan cara-cara terbaik untuk bekerja. Hal ini dilakukan tidak semata mata untuk mendapatkan extrinsic rewards namun untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Spector dalam Setiawati, secara umum, komitmen organisasi merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan

tertentu dalam organisasi.⁸⁸ Lee, dkk, mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Seseorang memiliki komitmen pekerjaan yang kuat akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah. Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja seseorang dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.⁸⁹

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal. Secara umum faktor-faktor tersebut bisa dikelompokkan kedalam 3 kategori faktor yaitu faktor personal, organisasi dan non organisasi. Ketiga hal tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama: Faktor personal. Faktor personal meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal. Karakteristik personal merupakan variabel informasi demografi yang meliputi jenis kelamin, suku, usia, gaji, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan riwayat perjalanan, status pegawai dalam organisasi, dan tanggung jawab keluarga. Dari berbagai faktor tersebut, variabel demografi banyak mendapatkan perhatian yang luas, karena dianggap sebagai antecedent yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berikut variabel demografi tersebut akan diuraikan lebih jelas seperti berikut ini: Usia. Usia merupakan salah satu faktor personal yang kemungkinan besar memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Semakin tua usia maka akan makin kecil kemungkinan berhenti dari pekerjaan, dengan makin tuanya para pekerja, makin sedikit kesempatan tersedianya alternatif pekerjaan. Rendahnya

⁸⁸ *Ibid.*, h. 28.

⁸⁹ Lee, *Journal of Management*, h. 15-32.

kemungkinan berhenti dari pekerjaan (turnover) pada usia yang lebih tua merupakan salah satu indikator dari adanya komitmen karyawan yang cukup kuat terhadap organisasi. Jenis kelamin. Jenis kelamin merupakan salah satu faktor demografi yang berhubungan dengan komitmen. Hasil beberapa studi psikologis menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang. Sedangkan jika variabel jenis kelamin dihubungkan dengan tingkat kemangkiran dan keluar masuknya karyawan, beberapa hasil menemukan bahwa wanita mempunyai tingkat keluar masuk yang lebih tinggi dibandingkan pria. Namun studi lain menemukan tidak adanya perbedaan yang bermakna. Status perkawinan. Tidak banyak studi untuk menarik kesimpulan mengenai dampak status perkawinan terhadap beberapa variabel sikap kerja karyawan. Robbins (2003), menjelaskan beberapa hasil riset secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensi, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan rekan kerja yang melajang. Masa kerja. Masa kerja merupakan pengalaman kerja karyawan, yang meliputi lama waktu kerja. Variabel ini penting dalam menjelaskan tingkat keluar masuknya karyawan. Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan secara negatif dengan tingkat keluar masuknya karyawan dimasa yang mendatang. Hal ini disebabkan adanya masa kerja yang lebih panjang kecenderungan mendapatkan tingkat upah yang lebih baik, sehingga akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan menunjukkan tingkat aktualisasi yang lebih dibandingkan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Status pegawai. Status kepegawaian merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh secara signifikan pada tingkat komitmen dan keluar masuk karyawan. Hal ini disebabkan bahwa status pegawai tetap, biasanya didapatkan setelah masa kerja yang cukup. Sehingga akan lebih mendekatkan pada

organisasi, disamping adanya tingkat kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan yang status pegawai non tetap.

Kedua: Faktor Organisasi. Merupakan sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yang berasal dari dalam organisasi, yang meliputi: a) karakteristik pekerjaan misalnya ruang lingkup pekerjaan, tantangan, kesulitan, status peran, tingkat pekerjaan, konflik dan kebingungan peran, tingkat otonomi dan jam kerja; b) karakteristik struktur yang meliputi supervisi, dan konsistensi tujuan organisasi; c) variabel karakteristik dan faktor struktural yang meliputi keterlibatan secara social, personal importance dan formalisasi. Selain itu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya faktor iklim organisasi dan karyawan. Diantara berbagai faktor yang berasal dari organisasi ini, kepuasan kerja merupakan faktor anteseden dan determinan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Dalam ajaran Islam, kepuasan kerja dapat diidentikkan dengan sifat syukur terhadap hasil pekerjaannya. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam sabda Rasulullah SAW:

Hadits.

Artinya: “Dari Shuhaib r.a. katanya Rasulullah SAW bersabda: Sungguh mengagumkan orang-orang mukmin karena pekerjaannya semuanya baik. Yang demikian tidak akan terdapat pada orang lain kecuali hanya pada orang mukmin. Karena apabila dia berhasil (sukses) dia bersyukur. Dan apabila ditimpa kesulitan dia bersabar. Itulah (rahasia) kebaikannya.”⁹⁰

Hadits ini menjelaskan bahwa orang mukmin dalam menghadapi pekerjaan dapat menjadi baik. Apabila dia berhasil (sukses) dia bersyukur, dan apabila dia ditimpa kesulitan dia bersabar. Dengan kata lain, menyukuri terhadap pekerjaan adalah memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan tersebut.

Ketiga: Faktor Non Organisasi. Faktor non organisasai yang merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi, antara lain adanya ketersediaan alternative pekerjaan lainnya. Ada dan lebih baiknya pekerjaan ditempat lain, tentu karyawan akan meninggalkannya. Faktor yang berasal dari luar organisasi ini merupakan faktor yang relatif sulit untuk dikontrol oleh pihak organisasi, sehingga tidak diukur kedalam variabel penelitian ini.

Mengingat komitmen sebagai suatu hal yang sangat penting, maka ia perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Cara meningkatkan

⁹⁰ Muslim, *Shahih Muslim*, (Jakarta: Widjaya, 1982), Terjemahan Ma'mur Daud, h.

komitmen organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara. Membangun komitmen (commitment building) bukanlah pekerjaan mudah, oleh karenanya merupakan pekerjaan besar yang harus dilakukan dengan penuh kesabaran dan kearifan. Hal yang utama adalah komitmen merupakan sesuatu yang sangat penting dan merupakan jantung sebuah organisasi, serta berusaha mentransformasikan pada level yang lebih rendah secara bertahap. Berikut merupakan beberapa pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin dapat membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Beberapa rekomendasi cara untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan harapan bahwa tingkatan komitmen yang tinggi pada gilirannya akan menimbulkan niatan untuk bertahan pada organisasi yang pada akhirnya menunjukkan adanya tingkatan retensi karyawan yang tinggi pula. Dapat diidentifikasi beberapa cara khususnya untuk meningkatkan komitmen afektif dan normatif, yang meliputi empat prinsip utama yaitu memberikan dukungan dan keterbukaan, memberikan pengakuan tentang pentingnya personal dan kompetensinya. Kesemua prinsip tersebut dinyatakan dalam berbagai bentuk antara lain: Pertama: Meningkatkan persepsi karyawan tentang keterbukaan organisasi Upaya meningkatkan persepsi tentang pentingnya keterbukaan antara lain dengan menjamin keadilan organisasi melalui pemberlakuan aturan tertulis, komunikasi, peran, kebijakan dan prosedur yang jelas dan terbuka. Hal ini salah satunya dengan memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi yang ada. Kedua: Meningkatkan persepsi karyawan tentang adanya dukungan. Dukungan organisasi berfokus pada nilai-nilai organisasi. Persepsi atas dukungan organisasi dipengaruhi oleh perlakuan yang diterima oleh pekerja. Salah satu cara untuk meningkatkan dukungan organisasi terhadap karyawan melalui program mentoring. Hasil penelitian mendukung

bahwa program mentoring ini seharusnya diawali pada awal karir dan ini semua dapat memfasilitasi terbentuknya faktor yang diinginkan. Selain itu penting untuk menciptakan rasa komunitas, melalui membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung dalam kerja tim. Ketiga: Meningkatkan pengakuan tentang pentingnya diri dan kompetensinya. Cara ketiga untuk dapat meningkatkan the want factor dari komitmen organisasi adalah dengan memberikan keyakinan akan perasaan bahwa karyawan memiliki kontribusi yang penting pada organisasi, dan upaya meningkatkan kompetensi dan pengalaman karyawan dapat berkontribusi terhadap perasaan akan loyalitas. Hal ini bisa dicapai dengan memberi melakukan pemberdayaan terhadap karyawan, pendelegasian wewenang, kesempatan dalam otonomi dalam membuat keputusan, memperkaya pekerjaan dengan mendukung perkembangan karyawan dengan melakukan aktualisasi, mendukung aktivitas perkembangan, memberikan pekerjaan yang menantang yang membutuhkan keterampilan yang bervariasi, serta meningkatkan tanggung jawab secara menyeluruh, sehingga pekerjaan akan lebih terasa menarik, menantang dan memotivasi.

Salah satu bentuk yang diyakini dapat meningkatkan tingkat dan perasaan kompetensi individu antara lain melalui edukasi dan kesempatan mengikuti training. Untuk dapat meningkatkan dan membentuk pekerjaan secara efektif, karyawan memerlukan suatu bentuk pengetahuan dan keterampilan yang tepat, oleh karena itu diperlukan suatu bentuk pelatihan kepemimpinan. Dengan adanya pelatihan kepemimpinan ini seharusnya mengajarkan pada karyawan yang lebih senior tentang cara bagaimana untuk menyampaikan adanya dukungan, keterbukaan, pengakuan akan pentingnya personal dan kompetensinya pada karyawan yang lebih junior. Hal ini pada akhirnya diharapkan dapat menumbuhkan perasaan loyalitas. Selain melalui pelatihan kepemimpinan, organisasi juga dapat memberikan penghargaan berupa promosi dan penghargaan dengan menekankan

keterbukaan.

Terkait dengan pentingnya pelatihan kepemimpinan, untuk dapat meningkatkan sebuah komitmen karyawan terhadap organisasi, adalah terbentuknya komitmen individu pada tempat kerja diawali dengan meningkatnya sebuah kesehatan dan kesejahteraan manusiawi dan psikologis yang terbangun melalui terpenuhinya kebutuhan nilai-nilai spiritual. Kepuasan terkait dengan terpenuhinya kebutuhan spiritual ditempat akan memberikan pengaruh yang positif pada kesehatan manusiawi dan psikologis serta dapat dijadikan sebuah pondasi penerapan spiritual leadership.

Dengan berlandaskan hal tersebut, maka seseorang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya adalah orang yang memiliki kepuasan dan mengembangkan pekerjaannya. Orang tersebut berusaha melakukan kewajiban dan tugas-tugas pekerjaan serta mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa komitmen pekerjaan merupakan perspektif yang multifimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen kerja. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya.

Attawood dan Dimmack mengemukakan bahwa, komitmen organisasi adalah kesadaran untuk melaksanakan kegiatan organisasi yang ditujukan oleh sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja.⁹¹ Sedangkan Sujansky menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keputusan internal seseorang ketika dia mengatakan “saya melihat kebutuhan untuk perubahan ini, saya percaya itu, dan saya akan melakukan itu dalam bekerja”.⁹²

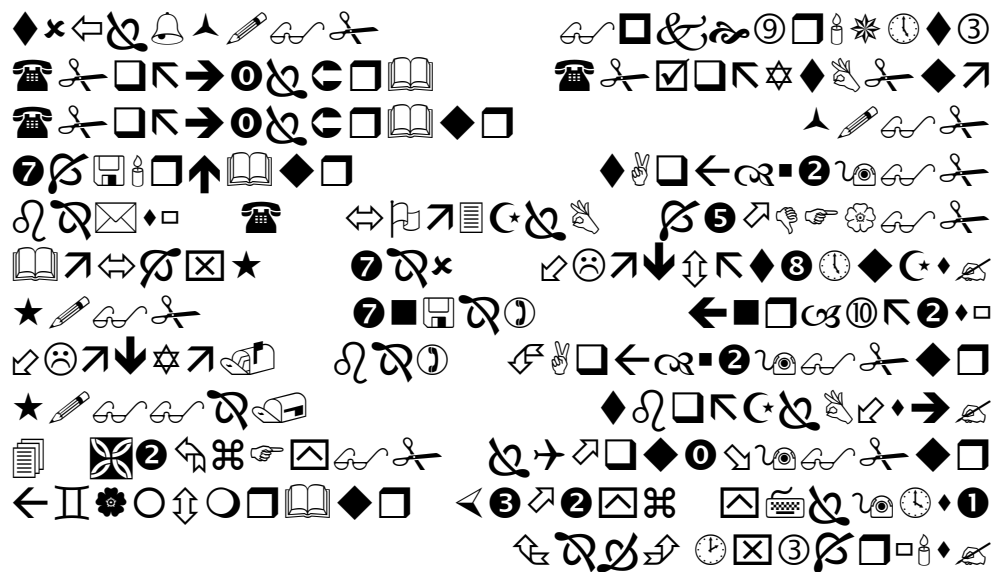
Pada dasarnya kerja memainkan peranan penting dalam membantu mengklarifikasi beberapa sebab seseorang memiliki suatu

⁹¹ Attawood dan Dimmack, *Personal Management*, h. 219.

⁹² J. G. Sujansky, *The Power of Partnering Vision, Commitment, and Action* (Singapore: Toppar Company, 1991), h. 14.

komitmen. Morrow dalam Lee dkk. Menemukan lima bentuk komitmen organisasi yang dikemukakan menurut fokusnya masing-masing, yaitu kerja itu sendiri, karir, pekerjaan, organisasi dan kelompok.⁹³ Meskipun komitmen organisasi telah dianggap penting dalam mempengaruhi efektivitas organisasi, akan tetapi komitmen yang berkaitan dengan pekerjaan juga memberikan sumbangan yang tidak kecil.

Pandangan Islam tentang komitmen organisasi adalah berdasarkan firman Allah SWT dalam surat An Nisa' ayat 59 sebagai berikut:



Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.⁹⁴

⁹³ Lee, *Journal of Management.*, h. 36.

⁹⁴ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, h. 72.

Hal ini juga ditegaskan dengan sabda Rasulullah SAW berikut ini:

Artinya: Dari Abdullah r. a. dari Nabi saw. Beliau bersabda: “Seseorang Muslim perlu mendengarkan dan mematuhi perintah, yang disukainya dan yang tidak disukainya, selama tidak disuruh mengerjakan maksiat (kejahatan). Tetapi apabila dia disuruh mengerjakan kejahatan, tidak boleh didengar dan tidak boleh dipatuhi.”⁹⁵

Pemimpin ada karena ada yang dipimpin, dan wadahnya disebut organisasi. Jadi perintah taat atau patuh kepada pemimpin adalah juga menunjukkan patuh dan taat pada organisasi. Kepatuhan terhadap organisasi yang berkesinambungan adalah menunjukkan tentang komitmen organisasi yang berupa ketekunan dalam melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Jadi bagi setiap muslim, komitmen organisasi adalah menjadi suatu tuntutan sebagai bentuk kepatuhan terhadap pimpinan, selama hal-hal yang dijalankan dalam organisasi berdasarkan ajaran Allah dan Rasulnya.

Berdasarkan uraian di atas, pengertian komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut, sehingga ia tetap setia pada organisasinya, yang ditunjukkan oleh indikator: Komitmen tentang kerja itu sendiri, komitmen tentang karir, komitmen tentang pekerjaan, komitmen tentang organisasi, dan komitmen tentang kelompok.

⁹⁵ Iman Bukhari, *Shahih Bukhari*, Jilid IV, Terjemahan Zainuddin Himidy dkk. (Jakarta: Widjaya, 1998), h. 143.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan variabel-variabel penelitian yang akan dilaksanakan:

1. Masganti (1999) yang menyimpulkan bahwa kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kotamadya Medan tergolong cukup (52,1%).⁹⁶
2. Winansih yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan pengetahuan pengelolaan kelas yang kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan, yaitu sebesar 0.98%.⁹⁷
3. Yousef dalam Sopiah menyimpulkan ada korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dengan keamanan kerja yang komitmen organisasional.⁹⁸
4. Hasil penelitian Schappe dalam Sopiah menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan dengan komitmen karyawan, kepuasan dengan keadilan prosedural, kepuasan dengan dimensi interpersonal dari keadilan prosedural.⁹⁹
5. Penelitian Gibson yang menggambarkan bahwa: “Hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.”¹⁰⁰
6. Hasil penelitian Durinda Puspasari yang memberikan beberapa kesimpulan, yaitu: (1) Stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi sekolah di Sekolah Menengah Atas Sekota Malang, (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi

⁹⁶ Masganti SIT (1999). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kotamadya Medan* (Medan, Pascasarjana IAIN SU Medan, 1999)

⁹⁷ Varia Winansih (2003) *Kontribusi Pengetahuan Pengelolaan Kelas dan Sikap Mengajar Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Medan* (Medan, Pasca Sarjana IAIN SU Medan, 2003)

⁹⁸ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 191.

⁹⁹ *Ibid.*, h. 197.

¹⁰⁰ *Ibid.*, h. 192.

sekolah di Sekolah Menengah Atas Sekota Malang, (3) Komitmen organisasi sekolah tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di Sekolah Menengah Atas Sekota Malang.¹⁰¹

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Pengetahuan Pengelolaan Kelas dengan Kinerja Guru

Pengelolaan kelas dengan memiliki pengetahuan dan perencanaan, maka pengelolaan kelas dapat terwujud dengan baik. Keberhasilan dalam pengelolaan kelas akan dapat mewujudkan proses belajar mengajar dengan baik pula. Selanjutnya hal ini akan dapat mewujudkan prestasi belajar siswa yang optimal. Sedangkan kinerja guru adalah usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan yang menjadi tugas dan tanggung jawab guru. Jadi, bila seseorang dalam bekerjanya telah memiliki pengetahuan pengelolaan kelas yang baik, maka berarti tingkat kinerjanya juga akan semakin baik. Oleh sebab itu diduga semakin baik pengetahuan pengelolaan kelas seorang guru dalam kegiatan mengajarnya, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut.

2. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru

Komitmen organisasi adalah keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut, sehingga ia tetap setia pada organisasinya. Komitmen organisasi lebih menunjukkan pada aspek afektif atau psikologis. Oleh sebab itu,

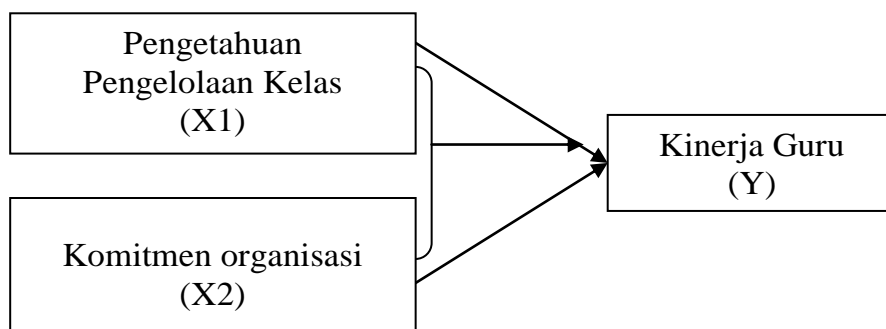
¹⁰¹ Durinda Puspasari, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Sekota Malang" (Tesis Pascasarjana Universitas Malang, 2010)", <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertai/article/view/8102,04-02-2012>.

komitmen organisasi yang sesuai dengan hal yang diharapkan akan dapat membantu mewujudkan kepuasan kerja yang baik. Oleh sebab itu diduga semakin baik komitmen organisasi seseorang guru dalam kegiatan mengajarnya, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

3. Hubungan Pengetahuan Pengelolaan Kelas dan Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

Pengelolaan kelas dengan memiliki pengetahuan dan perencanaan, maka pengelolaan kelas dapat terwujud dengan baik. Keberhasilan dalam pengelolaan kelas akan dapat mewujudkan proses belajar mengajar yang baik pula. Sedangkan komitmen organisasi menunjukkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afetif terhadap pekerjaan tersebut, sehingga ia tetap setia pada organisasinya. Guru yang memiliki pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi yang baik akan dapat membantu mewujudkan kinerja yang baik, yaitu pengetahuan dalam mewujudkan kelas yang baik untuk pelaksanaan pembelajaran dan dibarengi dengan keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif tersebut. Oleh sebab itu diduga semakin baik pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasinya secara bersama-sama, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut.

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana di atas, maka paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



rx_1y	adalah simbol korelasi hubungan variabel X_1 (pengetahuan pengelolaan kelas) dengan variabel Y (Kinerja Guru).
rx_2y	adalah simbol korelasi hubungan variabel X_2 (komitmen organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Guru).
$Rx_{12}y$	adalah simbol korelasi hubungan variabel X_1 (pengetahuan pengelolaan kelas) dan X_2 (komitmen organisasi) secara bersama-sama dengan variabel Y (Kinerja Guru).

D. Pengajuan Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.**
- 2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.**
- 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.**

METODOLOGI PENELITIAN

[illegible]

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian empiris dan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif memusatkan perhatiannya pada fenomena yang terjadi pada saat ini. Penelitian ini berusaha untuk membuat deskripsi fenomena yang diselidiki dengan cara melukiskan dan mengklasifikasikan fakta atau karakteristik fenomena tersebut secara faktual dan cermat. Sedangkan melalui korelasional akan dicari hubungan antar variabel penelitian, yaitu variabel pengetahuan pengelolaan kelas, komitmen organisasi, dan kinerja guru.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sudjana memberikan definisi populasi adalah “totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.”¹ Dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat pada tahun pelajaran 2011/2012 yang berjumlah 38 orang guru.

2. Sampel

Sugiyono mengatakan: “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”² Cara pengambilan sampel tersebut adalah berdasarkan pendapat Arikunto yang menyatakan bahwa: “Untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 15 %, atau 20 – 25 % atau

lebih. “3 Berdasarkan pendapat ini, maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat tahun ajaran 2011/2012 yang berjumlah 38 orang sebagai sampel (total sampel).

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa tes dan angket yang mendukung masing-masing indikator. Seluruh instrumen yang dijadikan sebagai alat pengumpul data dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan tahapan: (1) membangun teori, dengan tujuan untuk memperoleh kejelasan pada definisi dari masing-masing variabel yang dikaji, (2) menentukan indikator-indikator dari setiap variabel, (3) mengembangkan kisi-kisi berdasarkan indikator terpilih, (4) menyusun butir instrumen dalam bentuk pernyataan sekaligus menentukan skala pengukurannya, (5) melakukan uji coba instrumen untuk variabel pengetahuan pengelolaan kelas, komitmen organisasi, dan kinerja guru, (6) memilih dan menyusun kembali butir-butir instrumen yang dinyatakan valid dan memenuhi tingkat reliabilitas. Selanjutnya dipergunakan sebagai alat pengumpul data. Masing-masing variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Pengetahuan Pengelolaan Kelas

a. Definisi Konseptual

Pengetahuan pengelolaan kelas adalah pengetahuan apa dan bagaimana upaya atau tindakan yang harus dilakukan dalam belajar mengajar agar tercipta kondisi belajar mengajar yang

optimal yang sekaligus mempertahankan kondisi belajar dalam kelas itu optimal.

b. Definisi operasional

Pengetahuan pengelolaan kelas adalah skor yang diperoleh dari guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat tentang pengetahuan apa dan bagaimana upaya atau tindakan yang harus dilakukan dalam belajar mengajar agar tercipta kondisi belajar mengajar yang optimal yang sekaligus mempertahankan kondisi belajar dalam kelas itu optimal, yang diukur berdasarkan indikator: 1) Pengertian dan fungsi-fungsi pengelolaan. 2) Pengetahuan tentang upaya penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal. 3) Pengetahuan tentang pengembalian kondisi belajar yang optimal.

Skor yang diberikan pada jawaban tes adalah jawaban yang benar diberi skor 1, dan jawaban yang salah diberi skor 0.

c. Kisi-kisi Instrumen Pengetahuan Pengelolaan Kelas

Tabel 3.1 Kisi Instrumen Pengetahuan Pengelolaan Kelas

Variabel	No	Indikator	Jlh Butir
Manajemen Pengelolaan Kelas (X ₁)	1.	Pengertian dan fungsi-fungsi pengelolaan kelas	9
	2.	Pengetahuan tentang upaya penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal.	12
	3.	Pengetahuan tentang pengembalian kondisi belajar yang optimal	12
		Jumlah	33

d. Kalibrasi Instrumen Pengetahuan Pengelolaan Kelas

1) Validasi Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan dengan rumus korelasi product moment. Butir instrumen angket dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen angket tidak valid atau guru-guru pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,05.

2) Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrmen bertujuan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai dalam peneletian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat penjaring data. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus KR 21. Instrumen tes dinyatakan reliabel bila hasil koefisien hasil uji coba lebih besar dari r_{tabel} , sebaliknya instrumen tes dinyatakan tidak reliabel bila koefisien hasil uji coba lebih kecil dari r_{tabel} .

2. Variabel Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut, sehingga ia tetap setia pada organisasinya.

b. Defenisi Operasional

Komitmen organisasi adalah skor yang diperoleh dari guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat tentang deterkaitan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afetif, sehingga ia tetap setia pada organisasinya, yang diukur berdasarkan indikator: Komitmen tentang kerja itu sendiri, komitmen tentang karir, komitmen tentang pekerjaan, komitmen tentang organsiasi, dan komitmen tentang kelompok.

Skor yang diberikan pada jawaban koesioner berupa: Pertanyaan positif: Sangat Baik (SB) = bobot 4, Baik (B) = bobot 3, Tidak Baik (TB) = bobot 2, dan Sangat Tidak Baik (STB) =

bobot 1. Sedangkan pembobotan pertanyaan negatif sebagai berikut: Sangat Baik (SB) = bobot 1, Baik (B) = bobot 2, Tidak Baik (TB) = bobot 3, dan Sangat Tidak Baik (STB) = bobot 4.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Tabel 3.2. Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel	No	Indikator	Jlh Butir
Komitmen Organisasi (X ₂)	1.	Komitmen tentang kerja itu sendiri	12
	2.	Komitmen tentang karir	9
	3.	Komitmen tentang pekerjaan	7
	4.	Komitmen tentang organisasi	3
	5.	Komitmen tentang kelompok	2
		Jumlah	33

d. Kalibrasi Instrumen Komitmen Organisasi

1) Validasi Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan dengan rumus korelasi product moment. Butir instrumen angket dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen angket tidak valid atau guru-guru pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,05.

2) Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen bertujuan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat penjarang data. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Instrumen angket dinyatakan reliabel bila hasil koefisien hasil

tes lebih besar dari r_{tabel} , sebaliknya instrumen angket dinyatakan tidak reliabel bila koefisien hasil tes lebih kecil dari r_{tabel} .

3. Variabel Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah dibatasi pada hal yang berhubungan dengan hasil atau sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan guru.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat tentang hal-hal yang berhubungan dengan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan guru, yang diukur berdasarkan indikator: (1) Memilih model pengembangan bahan peajaran; (2) Identifikasi bahan pelajaran siswa; (3) Melakukan analisis instruksional; (4) Identifikasi perilaku dan karakteristik siswa; (5) Merumuskan tujuan instruksional khusus; (6) Mengembangkan strategi instruksional; dan (7) Menilai efektifitas pengajaran.

Skor yang diberikan pada jawaban koesioner berupa: Pertanyaan positif : Sangat Puas (SP) = bobot 5, Puas (P) = bobot 4, Kurang Puas (KP) = bobot 3, Agak Puas (AP) = bobot 2, dan Tidak Puas (TP) = bobot 1. Sedangkan pembobotan pernyataan negatif sebagai berikut: Sangat Puas (SP) = bobot 1, Puas (P) = bobot 2, Agak Puas (AP) = bobot 3, Kurang Puas (KP) = bobot 4, dan Tidak Puas (TP) = bobot 5.

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Table 3.5. Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	No	Indikator	Jlh Butir
Komitmen Guru (Y)	1.	Memilih model pengembangan bahan	3
	2.	Identifikasi bahan pelajaran siswa	4
	3.	Melakukan analisis instruksional	3
	4.	Identifikasi perilaku dan karakteristik siswa	5
	5.	Merumuskan tujuan instruksional khusus	4
	6.	Mengembangkan strategi instruksional	5
	7.	Menilai efektivitas pengajaran	5
		Jumlah	29

d. Kalibrasi Instrumen Kinerja Guru

1) Validasi Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan dengan rumus korelasi product moment. Butir instrumen angket dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen angket tidak valid atau guru-guru pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,05

2) Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen bertujuan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai dapat dipercaya digunakan sebagai alat penjarang data. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen angket dinyatakan reliabel bila hasil koefisien hasil tes lebih besar dari r_{tabel} , sebaliknya instrumen angket dinyatakan tidak reliabel bila koefisien hasil tes lebih kecil dari r_{tabel} .

E. Uji Coba Instrumen

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji coba terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen adalah: penentuan responden uji coba, pelaksanaan uji coba, dan analisis instrumen.

1. Responden Uji Coba

Responden uji coba ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Pura di Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

2. Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba instrumen akan dilaksanakan terhadap 30 orang guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Pura. Hal ini dengan memperhitungkan bahwa 30 orang guru tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dengan guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat yang menjadi sampel penelitian ini.

3. Hasil Uji Coba

Berdasarkan hasil uji coba terhadap ketiga variabel penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Guru

Angket tentang kinerja guru dari 31 item. Dari 31 item tersebut ternyata ada 2 item yang tidak valid, yaitu item nomor 11 dan 15. Jadi item yang valid adalah 29. Rinciannya adalah sebagai berikut:

No.	Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	01	0.518	0.361	Valid
2.	02	0.498	0.361	Valid
3.	03	0.518	0.361	Valid
4.	04	0.579	0.361	Valid
5.	05	0.511	0.361	Valid
6.	06	0.375	0.361	Valid

No.	Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
7.	07	0.501	0.361	Valid
8.	08	0.538	0.361	Valid
9.	09	0.428	0.361	Valid
10.	10	0.373	0.361	Valid

11.	11	-0.177	0.361	Tidak Valid
12.	12	0.410	0.361	Valid
13.	13	0.507	0.361	Valid
14.	14	0.645	0.361	Valid
15.	15	0.208	0.361	Tidak Valid
16.	16	0.596	0.361	Valid
17.	17	0.485	0.361	Valid
18.	18	0.536	0.361	Valid
19.	19	0.448	0.361	Valid
20.	20	0.372	0.361	Valid
21.	21	0.443	0.361	Valid
22.	22	0.529	0.361	Valid
23.	23	0.447	0.361	Valid
24.	24	0.521	0.361	Valid
25.	25	0.453	0.361	Valid
26.	26	0.500	0.361	Valid
27.	27	0.564	0.361	Valid
28.	28	0.537	0.361	Valid
29.	29	0.549	0.361	Valid
30.	30	0.602	0.361	Valid
31.	31	0.516	0.361	Valid

Selanjutnya 29 item yang valid ini diuji reliabilitasnya dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dan diperoleh nilainya 0,88. Dengan demikian angket kinerja guru sudah reliabel, karena skor hasil hitung (0,88) lebih besar dari skor standar (0,6).

b. Variabel Pengetahuan Pengelolaan Kelas

Tes tentang pengetahuan pengelolaan kelas terdiri dari 33 item. Dari 33 item tersebut ternyata ada 8 item yang tidak valid, yaitu item nomor 3, 6, 8, 13, 16, 17, 28, dan 33. Jadi item yang valid adalah 25. Rinciannya adalah sebagai berikut:

No.	Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	01	0.531	0.361	Valid
2.	02	0.808	0.361	Valid
3.	03	0.342	0.361	Tidak Valid
4.	04	0.756	0.361	Valid

5.	05	0.422	0.361	Valid
6.	06	0.116	0.361	Tidak Valid
7.	07	0.525	0.361	Valid
8.	08	0.103	0.361	Tidak Valid
9.	09	0.454	0.361	Valid
10.	10	0.757	0.361	Valid
11.	11	0.505	0.361	Valid
12.	12	0.393	0.361	Valid
13.	13	0.051	0.361	Tidak Valid
14.	14	0.651	0.361	Valid
15.	15	0.615	0.361	Valid
16.	16	0.167	0.361	Tidak Valid
17.	17	0.297	0.361	Tidak Valid
18.	18	0.585	0.361	Valid
19.	19	0.672	0.361	Valid
20.	20	0.440	0.361	Valid
21.	21	0.695	0.361	Valid
22.	22	0.508	0.361	Valid
23.	23	0.374	0.361	Valid
24.	24	0.410	0.361	Valid
25.	25	0.820	0.361	Valid
26.	26	0.656	0.361	Valid
27.	27	0.684	0.361	Valid
28.	28	0.238	0.361	Tidak Valid
29.	29	0.440	0.361	Valid
30.	30	0.579	0.361	Valid
31.	31	0.654	0.361	Valid
32.	32	0.667	0.361	Valid
33.	33	0.300	0.361	Tidak Valid

Selanjutnya, 25 item yang valid diuji tingkat kesukaran soalnya. Ternyata seluruh item tes tersebut mempunyai tingkat kesukaran yang sedang (0,3 – 0,7). Dengan demikian item tes tersebut dapat digunakan untuk instrumen penelitian.

Setelah diuji tingkat kesukaran item ternyata, maka selanjutnya 25 item yang valid ini diuji reliabilitasnya dengan menggunakan rumus KR 21, dan diperoleh nilai 0,88. Dengan demikian tes pengetahuan pengelolaan kelas sudah reliabel, karena skor hasil hitung (0,88) lebih besar dari skor standar (0,6).

c. Variabel Komitmen Organisasi

Angket tentang komitmen organisasi terdiri dari 36 item. Dari 36 item tersebut ternyata ada 3 item yang tidak valid, yaitu item nomor 5, 6, dan 18.

Jadi item yang valid adalah 33. Rinciannya adalah sebagai berikut:

No.	Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	01	0.456	0.361	Valid
2.	02	0.495	0.361	Valid
3.	03	0.541	0.361	Valid
4.	04	0.513	0.361	Valid
5.	05	0.272	0.361	Tidak Valid
6.	06	0.242	0.361	Tidak Valid
7.	07	0.498	0.361	Valid
8.	08	0.546	0.361	Valid
9.	09	0.583	0.361	Valid
10.	10	0.482	0.361	Valid
11.	11	0.438	0.361	Valid
12.	12	0.407	0.361	Valid
13.	13	0.390	0.361	Valid
14.	14	0.407	0.361	Valid
15.	15	0.497	0.361	Valid
16.	16	0.583	0.361	Valid
17.	17	0.448	0.361	Valid
18.	18	-0.472	0.361	Tidak Valid
19.	19	0.516	0.361	Valid
20.	20	0.416	0.361	Valid
21.	21	0.608	0.361	Valid
22.	22	0.419	0.361	Valid
23.	23	0.530	0.361	Valid
24.	24	0.395	0.361	Valid
25.	25	0.412	0.361	Valid
26.	26	0.575	0.361	Valid
27.	27	0.620	0.361	Valid
28.	28	0.623	0.361	Valid
29.	29	0.543	0.361	Valid
30.	30	0.500	0.361	Valid

No.	Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
31.	31	0.375	0.361	Valid
32.	32	0.448	0.361	Valid
33.	33	0.519	0.361	Valid
34.	34	0.399	0.361	Valid
35.	35	0.463	0.361	Valid
36.	36	0.500	0.361	Valid

Selanjutnya 33 item yang valid ini diuji reliabilitasnya dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dan diperoleh nilainya 0,87. Dengan demikian angket komitmen organisasi sudah reliabel, karena skor hasil hitung (0,87) lebih dari skor standar (0,6).

F. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dimaksud untuk memberikan gambaran umum dari masing-masing variabel yang dapat terukur (*observable*). Analisis yang dibutuhkan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan setiap data yang diperoleh data masing-masing variabel (pengetahuan pengelolaan kelas, komitmen organisasi, dan kerja guru). Pendeskripsian data tersebut diupayakan secara ringkas dan jelas dengan maksud untuk mengetahui karakteristik sampel, informasi yang diperoleh dari hasil deskripsi ini, juga disajikan dalam bentuk grafik histogram data kelompok dan distribusi frekuensi data kelompok. Hal ini dimaksudkan untuk mendukung kajian pembahasan pada analisis statistik inferensial.

2. Statistik inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk uji persyaratan analisis, dan ujian hipotesis.

a. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dilaksanakan dengan jalan:

- 1) Uji normalitas data dengan menggunakan Uji Chi Kuadrat dengan kriteria pengujian bila χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel untuk $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika χ^2 hitung $> \chi^2$ tabel untuk $\alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Uji homogenitas varians data menggunakan Uji Bartlett dengan kriteria pengujian bila χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel pada taraf signifikan 5%, maka data berdistribusi normal dan untuk kondisi lain, varians tidak homogen.

3) Pengujian linieritas dilakukan dengan uji F tuna cocok dengan kriteria uji pada taraf signifikan 5%, jika nilai F-hitung < F-tabel maka persamaan regresi adalah linier. Sebaliknya jika nilai F-hitung > F-tabel maka persamaan regresi adalah tidak linier.

b. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial digunakan korelasi product moment. Korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y diuji dengan menggunakan rumus:

$$r_{X_1Y} = \frac{N \sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Korelasi antara variabel X_2 dengan variabel Y diuji dengan menggunakan rumus:

$$r_{X_2Y} = \frac{N \sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Untuk melihat apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan atau dikonsultasikan dengan tabel harga kritik dari *Coefisient Correlation Product Moment*, r Person atau r_{tab} , dengan harga kritik sebesar 95% atau 0,05 (5%) yang hasilnya akan dijumpai pada r_{tab} .

H_0 = Ditolak jika r_{hitung} kecil dari r_{tab}

H_a = Diterima jika r_{hitung} sama atau lebih dari r_{tab}

Pengujian hipotesis tentang korelasi ganda antara motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y) dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi ganda (R_{yx1x2}) sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono, yaitu:¹⁰²

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

¹⁰² Sugiyono, *Metode*, h. 266.

Keterangan:

$R_{y \times 1 \times 2 \times 3}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{y \times 1}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

$r_{y \times 2}$ = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda menggunakan rumus Statistik F sebagaimana dinyatakan Sugiyono adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2) - (n-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_o : r_{y1} \leq 0$

$H_a : r_{y1} > 0$

2. $H_o : r_{y2} \leq 0$

$H_a : r_{y2} > 0$

3. $H_o : R_{y12} \leq 0$

$H_a : r_{y2} > 0$

Keterangan:

**r_{y1} = koefisien korelasi antara
pengetahuan pengelolaan kelas
dengan kinerja guru**

**r_{y2} = koefisien korelasi antara komitmen
organisasi dengan kinerja guru**

**R_{y12} = koefisien ganda antara pengetahuan
pengelolaan kelas dan komitmen
organisasi secara bersama-sama
dengan kinerja guru.**

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data tentang tiga variabel utama yaitu variabel Kinerja MTsN Stabat (Y), pengetahuan manajemen pengelolaan kelas (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Deskripsi data tiga variabel di atas diperoleh melalui *out put* dari media komputer program Sistem Pengolahan Statistik Secara Profesional (SPSS) versi 17.

1. Kinerja guru MTsN Stabat (Y)

Skor tentang guru MTsN Stabat adalah sebagaimana yang terdapat dalam lampiran 12. Sedangkan statistik dasar kinerja guru MTsN Stabat adalah sebagaimana yang terdapat dalam lampiran 13. Berdasarkan data dari 38 responden, maka skor tertinggi 153 dan skor terendah adalah 59. Nilai rata-rata (*mean*) adalah 120 dan simpangan baku (*standar deviasi*) sebesar 23,52.

Range skor angket kinerja guru adalah $153 - 59 = 94$. Range ini relatif panjang, sehingga perlu disusun dalam data kelompok. Untuk ini pertama kali ditentukan banyaknya kelas dengan mempergunakan rumus Struges sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = banyaknya kelas

n = banyaknya data (frekuensi)

3,3 = bilangan konstan

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung banyaknya kelas untuk skor kinerja sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 38$$

$$K = 1 + 3,3 (1,58)$$

$$K = 1 + 5.214$$

$$K = 6.214 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}$$

Langkah selanjutnya adalah menentukan interval (panjang) kelas, yaitu selisih data terbesar dengan data terkecil dibagi dengan banyaknya kelas. Interval kelas ditentukan dengan rumus:

$$P = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

P = panjang kelas (interval kelas)

R = Rentang (jangkauan)

K = Banyaknya kelas

$$P = \frac{94}{6}$$

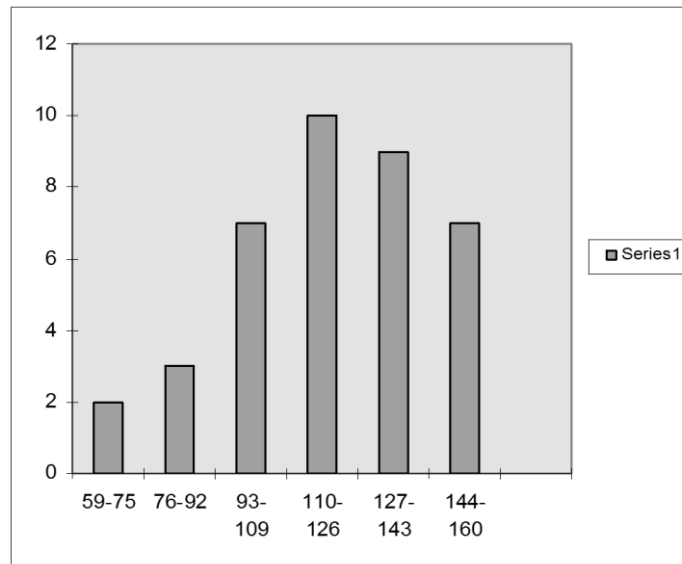
$$P = 15,66 = 16$$

Dengan demikian interval kelas data tersebut adalah 16, sehingga dapat disusun sebagai berikut:

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Kerja Guru

No.	Skor	F	%
1.	59-75	2	5,26
2.	76-92	3	7,89
3.	93-109	7	18,42
4.	110-126	10	26,31
5.	127-143	9	23,68
6.	144-160	7	18,42
Total		38	100.00

Penyebaran distribusi frekuensi skor kinerja guru MTsN Stabat secara visual dapat dilihat pada histogram gambar 1. berikut ini :



Gambar 1: Histogram Skor Kinerja Guru

2. Pengetahuan Pengelolaan Kelas (X_1)

Skor tes pengetahuan kelas adalah sebagaimana yang terdapat dalam lampiran 12. Sedangkan statistik dasar pengetahuan manajemen pengelolaan kelas adalah sebagaimana yang terdapat dalam lampiran 13. Berdasarkan data dari 38 responden, maka skor tertinggi 141 dan skor terendah 60. Range skor tersebut adalah $141 - 60 = 81$. Nilai rata-rata (*mean*) adalah 108,63 dan simpangan baku (*standar deviasi*) sebesar 20,44.

Range skor tes pengetahuan pengelolaan kelas adalah 81. Range ini relatif panjang, sehingga perlu disusun dalam data kelompok. Untuk ini pertama kali ditentukan banyaknya kelas dengan mempergunakan rumus Struges sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = banyaknya kelas

n = banyaknya data (frekuensi)

3,3 = bilangan konstan

Berdasarkan rumus di atas, maka dapatlah dihitung banyaknya kelas untuk skor pengetahuan pengelolaan kelas sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 38$$

$$K = 1 + 3,3 (1,58)$$

$$K = 1 + 5.214$$

$$K = 6.214 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}$$

Langkah selanjutnya adalah menentukan interval (panjang) kelas, yaitu selisih data terbesar dengan data terkecil dibagi dengan banyaknya kelas. Interval kelas ditentukan dengan rumus:

$$P = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

P = panjang kelas (interval kelas)

R = Rentang (jangkauan)

K = Banyaknya kelas

$$P = \frac{81}{6}$$

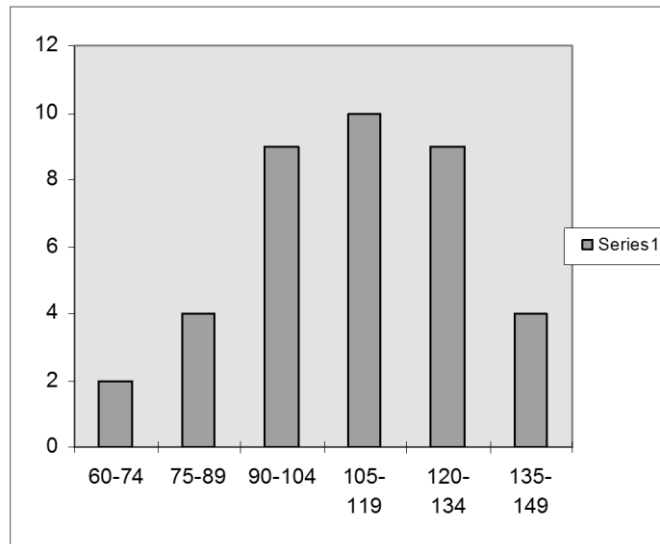
$$P = 13,5 = 14$$

Dengan demikian interval kelas data tersebut adalah 14, sehingga dapat disusunlah sebagai berikut:

Tabel 2: Distribusi Frekuensi Skor penyusunan KTSP

No.	Skor	F	%
1.	60-74	2	5,26
2.	75-89	4	10,52
3.	90-104	9	23,68
4.	105-119	10	26,31
5.	120-134	9	23,68
6.	135-149	4	10,52
Total		38	100.00

Penyebaran distribusi frekuensi skor pengetahuan pengetahuan kelas secara visual dapat dilihat pada histogram gambar 2 berikut ini:



Gambar 2: Histogram Skor penyusunan KTSP

3. Komitmen Organisasi (X_2)

Skor angket komitmen organisasi adalah sebagaimana yang terdapat dalam lampiran 12. Sedangkan statistik dasar komitmen organisasi adalah sebagaimana yang terdapat dalam lampiran 13. Berdasarkan data dari 38 responden, maka skor tertinggi 127 dan skor terendah 53. Nilai rata-rata (*mean*) adalah 96,10 dan simpangan baku (*standar deviasi*) sebesar 20,69.

Range skor angket komitmen organisasi adalah 72. Range ini relatif panjang, sehingga perlu disusun dalam data kelompok. Untuk ini pertama kali ditentukan banyaknya kelas dengan menggunakan rumus Struges sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = banyaknya kelas

n = banyaknya data (frekuensi)

3,3 = bilangan konstan

Berdasarkan rumus di atas, maka dapatlah dihitung banyaknya kelas untuk skor pelaksanaan supervisi sebagai berikut:

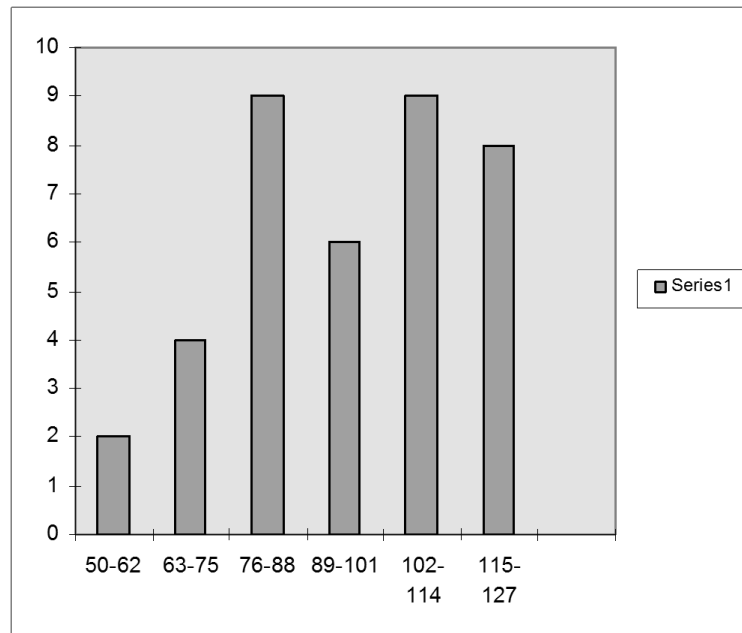
Tes lebih besar dari r tabel, sebaliknya instrumen angket dinyatakan tidak reliabel bila koefisien hasil tes lebih kecil dari tabel.

3. Variabel Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah pada hal yang berhubungan dengan hasil atau sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan guru.

Penyebaran distribusi frekuensi skor komitmen organisasi secara visual dapat dilihat pada histogram gambar 3 berikut ini:



Gambar 3 : Histogram Skor Komitmen Organisasi

B. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

1. Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

Untuk mengetahui apakah kinerja guru MTsN Stabat telah berlangsung dengan sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik atau sangat tidak baik. Item angket tentang kinerja guru MTsN Stabat adalah sebanyak 29 item, maka skor maksimalnya adalah $29 \times 5 = 145$, dan skor minimalnya adalah $29 \times 1 = 29$. Karena skor maksimalnya = 145 dan skor minimalnya = 29, maka jangkauan (range) antara 21 ke 145 adalah 124 angka. Untuk menjadikan ke dalam 5 kategori, maka skala yang digunakan haruslah berjarak $124 : 5 = 24,8 = 25$.

Dengan demikian tersusunlah pedoman kategori kinerja guru MTsN Stabat sebagai berikut: Skor 119 -145 adalah sangat baik; skor 96 -120 adalah baik; skor 61 - 95 adalah kurang baik, dan skor 46 - 70 adalah tidak baik dan skor < 46 adalah sangat tidak baik. Dengan berpedoman pada ketentuan pengolahan data ini, dapat

dikelompokkan dalam lima kategori skor kinerja guru MTsN Stabat sebagai berikut ini:

Distribusi Kategori Skor Kinerja Guru

No.	Kategori Skor	Rentang Skor	F	%
1.	Sangat Baik	119 - 145	18	47,36
2.	Baik	91 - 120	15	39,47
3.	Kurang Baik	69 - 95	3	7,89
4.	Tidak Baik	46 - 70	2	5,26
5.	Sangat Tidak Baik	< 46	0	0
Total			38	100.00

Tabel 6 di atas menunjukkan jumlah responden variabel kinerja guru MTsN Stabat yang termasuk kategori sangat baik adalah 18 orang (47,36 %). Sedangkan responden yang menunjukkan kecenderungan variabel kinerja guru MTsN Stabat pada kategori baik adalah 15 orang (39,47 %) untuk kategori kurang baik adalah 3 orang (7,89 %) dan kategori tidak baik 2 orang (5,26 %), sangat tidak baik adalah tidak ada responden.

2. Tingkat Kecenderungan Variabel Pengetahuan Pengelolaan Kelas

Untuk mengetahui apakah pengetahuan pengelolaan kelas telah berlangsung dengan sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik atau sangat tidak baik. Item angket tentang pengetahuan pengelolaan kelas adalah sebanyak 25 item, maka skor maksimalnya adalah $25 \times 1 = 25$, dan skor minimalnya adalah $25 \times 0 = 0$. Karena skor maksimalnya = 25 dan skor minimalnya = 0, maka jangkauan (range) antara 0 ke 25 adalah 25 angka. Untuk menjadikan ke dalam 5 kategori, maka skala yang digunakan haruslah berjarak $25 : 5 = 5$.

Dengan demikian tersusunlah pedoman kategori pengetahuan pengelolaan kelas sebagai berikut: Skor 21–25 adalah sangat baik; skor 16 – 20 adalah baik;

skor 11 – 15 adalah kurang baik, skor 6 – 10 adalah tidak baik dan skor < 6 adalah sangat tidak baik.

Dengan berpedoman pada ketentuan pengolahan data ini, dapat dikelompokkan dalam lima kategori skor pengetahuan pengelolaan kelas sebagai berikut ini:

Tabel 4.5 : Distribusi Kategori Skor Pengetahuan Pengelolaan Kelas

No.	Kategori Skor	RentangSkor	F	%
1.	Sangat Baik	21 – 25	13	34,21
2.	Baik	16 – 20	19	50,00
3.	Kurang Baik	11 – 15	5	13,15
4.	Tidak Baik	6 – 10	1	2,63
5.	Sangat Tidak baik	< 6	0	0
Total			38	100.00

Tabel 4 di atas menunjukkan jumlah responden dalam pengetahuan pengelolaan kelas termasuk kategori sangat baik adalah 13 orang (34,21 %). Sedangkan responden yang menunjukkan kecenderungan variabel pengetahuan pengelolaan kelas yang termasuk pada kategori baik adalah 19 orang (50 %), untuk kategori kurang baik adalah 5 orang (13,15 %), kategori tidak baik 1 orang (2,63) dan sangat tidak baik adalah tidak ada responden.

3. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi telah berlangsung dengan sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik atau sangat tidak baik. Item angket tentang komitmen organisasi adalah sebanyak 33 item, maka skor maksimalnya adalah $33 \times 5 = 165$, dan skor minimalnya adalah $33 \times 1 = 33$. Karena skor maksimalnya = 165 dan skor minimalnya = 33, maka jangkauan (range) antara 33 ke 165 adalah 132 angka. Untuk menjadikan ke dalam 5 kategori, maka skala yang digunakan haruslah berjarak $132 : 5 = 26$.

Dengan demikian tersusunlah pedoman kategori komitmen organisasi sebagai berikut: Skor 140 – 165 adalah sangat baik; skor 1129 – 139 adalah baik;

skor 86 – 113 adalah kurang baik, dan skor 62 - 87 adalah tidak baik dan < 62 adalah sangat tidak baik.

Dengan berpedoman pada ketentuan pengolahan data ini, dapat dikelompokkan dalam lima kategori skor komitmen organisasi sebagai berikut ini:

Tabel 4.6: Distribusi Kategori Skor Komitmen Organisasi

No.	Kategori Skor	Rentang Skor	F	%
1.	Sangat Baik	140 – 165	16	42,10
2.	Baik	112 – 139	14	36,84
3.	Kurang Baik	86 – 113	8	21,05
4.	Tidak Baik	62 – 87	0	0
5.	Sangat Tidak Baik	< 26	0	0
Total			38	100.00

Tabel 5 di atas menunjukkan jumlah responden dalam komitmen organisasi termasuk kategori sangat baik adalah 16 orang (42,10 %). Sedangkan responden yang menunjukkan kecenderungan variabel komitmen organisasi yang termasuk pada kategori baik adalah 14 orang (36,84 %), untuk kategori kurang baik adalah 8 orang (21,05), kategori tidak baik dan sangat tidak baik adalah tidak ada responden.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametrik dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik tersebut dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametrik yaitu: (1) data sampel setiap variabel berdistribusi normal, (2) uji linieritas, (3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Uji Pengujian normalitas data adalah dengan memperhatikan keadaan skewness dan kurtosisnya. Hasil pengujian ini adalah sebagaimana yang terdapat dalam Lampiran 5. Berdasarkan data dalam lampiran tersebut dapatlah diketahui bahwa ukuran skewness untuk variabel pengetahuan pengelolaan kelas adalah -

0.375. Rasio skewnessnya adalah nilai skewness dibagi dengan standard error of skewness, yaitu: $-0,375 : 0,383 = -0,979$. Ukuran kurtosis untuk variabel pengetahuan pengelolaan kelas adalah -0.456. Rasio kurtosisnya adalah nilai kurtosis dibagi dengan standard error of kurtosis, yaitu: $-0,456 : 0,750 = 0,608$. Sebagai pedoman, jika rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 sampai dengan +2, maka distribusi data adalah normal. Dengan demikian dapatlah dipahami bahwa variabel pengetahuan pengelolaan kelas adalah berdistribusi normal, karena rasio skewnessnya -0.979 dan rasio kurtosisnya -0.608.

Ukuran skewness untuk variabel pelaksanaan supervisi adalah -0.215. Rasio skewnessnya adalah nilai skewness dibagi dengan *standard error of skewness*, yaitu: $-0,215 : 0,383 = -0,561$. Ukuran kurtosis untuk variabel komitmen organisasi kelas adalah -0.876. Rasio kurtosisnya adalah nilai kurtosis dibagi dengan standard error of kurtosis, yaitu: $-0,876 : 0,750 = -1,168$. Dengan demikian dapatlah dipahami bahwa variabel komitmen organisasi adalah berdistribusi normal, karena rasio skewnessnya -0.561 dan rasio kurtosisnya -1.168.

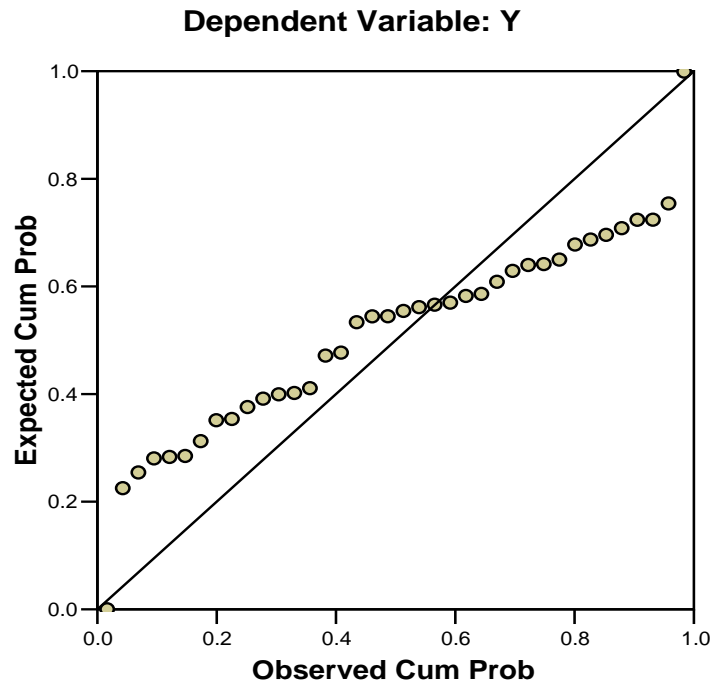
Ukuran skewness variabel kinerja guru adalah -0.777. Rasio skewnessnya adalah nilai skewness dibagi dengan standard error of skewness, yaitu: $-0,777 : 0,383 = -2,001$. Ukuran kurtosis untuk variabel kinerja guru adalah 0.386. Rasio kurtosisnya adalah nilai kurtosis dibagi dengan *standard error of kurtosis*, yaitu: $0,386 : 0,750 = 0,515$. Dengan demikian dapatlah dipahami bahwa variabel pelaksanaan supervisi adalah berdistribusi normal, karena rasio skewnessnya -2.001 dan rasio kurtosisnya -0.515.

Berdasarkan pengujian di atas, diambil kesimpulan bahwa data ketiga variabel penelitian berdistribusi secara normal telah dipenuhi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dari masing-masing variabel dapat dijadikan sebagai persyaratan lebih lanjut dalam analisis regresi.

2. Uji Linieritas

Untuk menguji kelinieran garis yang dibentuk oleh variabel bebas dengan variabel terikat digunakan dengan memperhatikan diagram berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan data yang terdapat pada gambar di atas diketahui bahwa penyebaran datanya berada di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapatlah diketahui bahwa variabel dalam penelitian ini adalah linear.

c. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varian (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkolerasikan dua kelompok data atau lebih, varians relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, sebagaimana yang terdapat dalam Lampiran 7. Berdasarkan data dalam lampiran tersebut dapat diketahui bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini adalah homogen, karena skornya lebih besar dari 0.05, yaitu

variabel pengetahuan pengelolaan kelas (1,310), komitmen organisasi (0,567), dan kinerja guru MTsN Stabat (1,650).

D. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Antara Pengetahuan Pengelolaan Kelas dengan Kinerja Guru

Bunyi hipotesis pertama merupakan sepasang rumusan hipotesis statistik, yaitu:

$$H_o : \rho_{y.1} = 0$$

$$H_a : \rho_{y.1} > 0$$

Perhitungan korelasi antara variabel pengetahuan pengelolaan kelas dengan variabel kinerja guru MTsN Stabat seperti pada lampiran 15 diperoleh besar koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,729$. Selanjutnya dicari nilai df (*degree of freedom*), yaitu $n - 2 = 38 - 2 = 36$. Nilai t_{tabel} pada df 36 (35) adalah 0,325 (0,05 %) dan 0,418 (0,01 %). Ternyata $t_{\text{hitung}} 0,729$ adalah lebih besar dari t_{tabel} baik pada signifikansi 0,05 % (0,325) maupun pada signifikansi 0,01 % (0,418 %). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima pada taraf 0,05 %, yang berarti “terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja guru.”

2. Hubungan Antara Pelaksanaan Supervisi Dengan Efektivitas Kerja Guru Pendidikan Agama Islam

Untuk hipotesis pertama merupakan sepasang rumusan hipotesis statistik, yaitu:

$$H_o : \rho_{y.2} = 0$$

$$H_a : \rho_{y.2} > 0$$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja guru MTsN Stabat seperti pada lampiran 15 diperoleh besar koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,696$. Selanjutnya dicarilah nilai df (*degree of freedom*), yaitu $n - 2 = 38 - 2 = 36$. Nilai t_{table} pada df 36 (35) adalah 0,325 (0,05 %) dan 0,418 (0,01 %). Ternyata $t_{\text{hitung}} 0,696$ adalah lebih besar dari t_{tabel} baik pada signifikansi 0,05 % (0,325) maupun pada signifikansi 0,01 % (0,418 %). Dengan

demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima pada taraf 0,05 %, yang berarti “terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru MTsN Stabat.

3. Hubungan Pengetahuan Pengelolaan Kelas dan Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru MTsN Stabat

Untuk bunyi hipotesis pertama merupakan sepasang rumusan hipotesis statistik, yaitu:

$$H_0 : \rho_{y_{12}} = 0$$

$$H_a : \rho_{y_{12}} > 0$$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara variabel pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru MTsN Stabat seperti pada lampiran 16 diperoleh besar koefisien korelasi ganda $R = 0,692$ dengan $F_{hitung} = 32,187$ dan $F_{tabel} = 3,14$ ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusan menolak H_0 dan menerima H_a pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ yang berarti “terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru MTsN Stabat,” teruji kebenarannya.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kinerja guru MTsN Stabat dengan Efektivitas Kerja Guru Pendidikan Agama Islam

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara pengetahuan pengelolaan kelas dengan kinerja guru MTsN. Besar sumbangan variabel pengetahuan pengelolaan kelas terhadap variabel kinerja guru MTsN seperti perhitungan pada lampiran 15 hanya sebesar 19,11%.

Berdasarkan hal tersebut jelas bahwa pengetahuan pengelolaan kelas memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja guru MTsN.

2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru MTsN Stabat

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara komitmen pengelolaan kelas dengan kinerja guru MTsN. Besar sumbangan variabel pengetahuan pengelolaan kelas terhadap variabel kinerja guru MTsN seperti perhitungan pada lampiran 15 hanya sebesar 10,33%.

3. Kinerja guru MTsN Stabat dan Pelaksanaan supervisi Secara Bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru Pendidikan Agama Islam

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru MTsN. Besar sumbangan kedua variabel tersebut terhadap variabel kinerja guru MTsN Stabat secara efektif 29,44%. Variabel pengetahuan pengelolaan kelas lebih tinggi dalam memberi sumbangan secara efektif terhadap kinerja guru MTsN Stabat dari pada variabel komitmen organisasi.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia biasa yang tidak luput dari silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan kinerja guru, peneliti hanya membatasi pada dua variabel saja yaitu pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi. Peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung yang dominan dalam mempengaruhi kinerja guru tersebut.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden tidak memberikan jawaban sebagaimana yang diharapkan dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan pengelolaan kelas dan kinerja guru MTsN Stabat pada taraf signifikansi 5%. Artinya bila pengetahuan pengelolaan kelas ditingkatkan maka kinerja guru MTsN Stabat juga akan meningkat. Besar sumbangan variabel pengetahuan pengelolaan kelas terhadap kinerja guru MTsN Stabat sebesar 19,11%.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja guru MTsN Stabat pada taraf signifikansi 5%. Artinya bila komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja guru MTsN Stabat juga akan meningkat. Besar sumbangan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTsN Stabat sebesar 10,33%.
3. Terdapat hubungan antara yang positif dan signifikan pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru MTsN Stabat pada taraf signifikansi 5%. Artinya peningkatan pengetahuan pengelolaan kelas dan pelaksanaan komitmen organisasi ditingkatkan, maka kinerja guru MTsN Stabat juga akan meningkat. Jadi besar sumbangan kedua variabel yaitu pengetahuan pengelolaan kelas dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTsN Stabat sebesar 29,44%.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Para guru hendaklah selalu meningkatkan profesionalismenya agar dapat diwujudkan kinerja guru yang lebih optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Para kepala sekolah dan pengawas hendaklah meningkatkan komitmen organisasi mereka sesuai dengan ketentuan kurikulum yang berlaku, sehingga dapat membantu para guru melaksanakan tugas kependidikannya dengan lebih baik.
3. Para guru hendaknya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam pengelolaan kelas, sehingga perencanaan pembelajaran dapat disusun dengan baik dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.
4. Diharapkan kepada pejabat di Kementrian Agama Kabupaten Langkat dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui pembinaan guru sebagai aspek yang memiliki peran penting dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Al Quranul Karim

Achsin, Amir, *Pengelolaan Kelas dan Interaksi Belajar Mengajar*, (Ujung Padang: IKIP Ujung Pandang Press, 1990)

Ali, L., *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1999)

Ali, Mohammad, *Pengembangan Kurikulum di Sekolah*. Bandung: Sinar Baru, 1985.

Ali, Muhammad, "Rangking Perguruan Tinggi Negeri Terbaik di Indonesia <http://media.anakindonesia.wordpress.com/2011/11/09/rangking-perguruan-tinggi-negeri-terbaik-di-indo-ne-sia-juli-2011/>, 2 Januari 2012.

Alipada, *Efektifitas Mengajar Guru* (Bandung: PT Rosda karya, 2002)

Amandemen Undang Undang Dasar 1945, (Semarang: Aneka Ilmu, 2008)

Anoraga, P., *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)

Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990)

-----, *Organisasi dan Administarai Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali, 1990)

As'ad, M., *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1998)

As'ad, M., and Dimmack, S., *Personel Management* (London: Mc. Millan, 1989)

Bafadal, Ibrahim, *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992)

Bateman, Thomas S., Ferris, Gerald R., dan Stephen, "Mengapa di Balik Kerja Individual", dalam Dale Timpe (ed.), *Kinerja*, terj. Sofyan Cikmat (Jakarta: Gramedia, 1997)

Braid, Robert W., "Evaluasi yang Tepat Pedoman bagi Penilaian Kenerja yang Sukses", dalam Dale Timpe (ed.), *Kinerja*, terj. Sofyan Citmat (Jakarta: Gramedia, 1997)

Bukhari, Iman, *Shahih Bukhari*, Jilid IV, Terjemahan Zainuddin Hamidy, dkk. (Jakarta: Widjaya, 1998)

Cokroaminoto, "Kinerja", wordpress.com/2007/06.12, diunduh tanggal 15 Januari 2012.

- Corser, R. L., and Rakoff, G., *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, (New York: Grossed/Putnam, 1997)
- Danim, Sudarman, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV Pustaka Agung Harapan, 2006)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Edisi III Cet. 3
- Deporter, B., dan Henaki, M., *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*, (Bandung: Kaifa, 2000)
- Golemen, D., *Working with Emotional Intelligence* (New York: Batam Book, 1998)
- Hasyimiy, Ahmad, *Mukhtarul Ahadits* (Bandung: PT Al Ma'arif, 1994), Alih bahasa H. Hadiyah Salim
- Jasin, Anwar, *Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: Grasindo, 1996)
- Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007)
- Lee, T. W., Ashfor, S. j., J. P. Walsh & R. T. Mowday, "Commitmen Propensity, Organization Commitment and Voluntary Turnover: a Longitudinal Study of Organizational Entry Processess". *Journal of Management*. Vol. 18, No 1, 2000
- Majid dan Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi Konsep dan Imlementasi Kurikulum 2004* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)
- Makin, C. L. Cooperdan P., *Psikologi Untuk Manajer*. (Jakarta: Arcan, 1995), Alih Bahasa: Lilian Yuwono
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Ekonomi Kinerja SDM*, (Bandung: Rineka Aditama, 2005)
- Marshal, S. J., and Witjing, J. P., *Ddimensionality of Women's*.
- Masganti, "Faktor Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kotamadya Medan", Tesis (Medan: Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negari Sumatera Utara, 1999)

- Mayer, R. F., dan Pipe, Peter, *Analyzing Performance Problem*, (Belmoth, Faeron Publisher, 1970)
- Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009)
- Mulyasa, E. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 4. Lihat juga E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004: Panduan Pembelajaran KBK*. Cet II. (Bandung: PT. Rosda Karya. 2005)
- Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2005)
- Muslim, Shahih Muslim, *Terjemahan Ma'mur Daud* (Jakarta: Widjaya, 1982)
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Gunung Agung, 1989)
- , *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1989)
- Paine, J., Turner, P., dan Pryke, R., *Total Quality in Education* (Brisbane: Ashton Scholastic Dry Limited, 1992)
- Peraturan Pemerintah Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, <http://www.kemdiknas.go.id/kemdikbud/index.php>, diunduh tanggal 25 april 2012
- Peters, H., Burnett, CW, Farwell, GF, *Introduction to Teaching* (New York: MacMillan Company, 1963)
- Puspasari, Durinda, "Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi di Sekolah Menengah atas Sekota Malang (Tesis Pascasarjana Universitas Malang, 2011)", <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertai/article/view/8102>, 04-02-2012.
- Qolquitt, dkk., *Organizational Behavior Improving Performance and Commutment in the workplace*. (Singapore: Mcgraw-Hill, 2009)
- Redaksi Sinar Grafika, *Undang Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) (UU RI No. 20 Th. 2003)*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)

- Robbins, Stephen P., *Organization Theory: Structure, Design and Applications*,
Terj. Yusuf Udaya (Jakarta: Lic. Ec, Areal, 1995)
- Rucky, Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Gramedia. 2002)
- Suhertian, Piet A., *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 1994)
- Setiawati, D. Z. A., “Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada karyawan di bading kerja non tradisional”. *Processing PESAT Vol. 2., 2007*
- SIT, Masganti, (1999). *Faktor Faktor yang Berhubungan Dengna Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kotamadya Medan* (Medan, Pascasarjana IAIN SU Medan, 1999)
- Snell, scoot A., dan Wexley, kenneth N., “*Diagnosis Kerja: Mengenali Penyebab-Penyebab Kinerja Buruk*”, Dalam Dale Timpe (ed.), *Kinerja* (Jakarta: Gramedia, 1997), terj, Sofyan Cikmat
- Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 191.
- Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley, G. A., *Motivation & Leadership At Work*, (New York: McGraw Hill, 1996), Sixth Edition
- Stout, K., and Walkee, A., *Teamwork & Team Building the managers Guide to Team in Organization* (Ssingapore: Prentice HALL, 1995)
- Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005)
- Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2005)
- Sugioyo, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabetha, 2009)
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)
- , *Peningkatan prestasi belajar disekolah* (Jakarta: Bina Angkasa, 1996)
- Sujansky, J. G., *The Power of Partering Visio, Commitmen, and Action* (Singapore: Toppar Company, 1991)
- Sumantri, Mulyani, & Permana, Johar, *Strategi Belajar Mengajar* (Bandung: CV. Maula, 2001)
- Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2007)

Winansih, Varia, (2003) *Kontribusi Pengetahuan Pengelolaan Kelas dan Sikap Mengajar Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Medan* (Medan, Pasca Sarjana IAIN SU Medan, 2003)

Winataputra, Udin S., *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Universitas Terbuka Departemen Pendidikan Nasional, 2003)

Yunus, Mahmud, *Tafsir Quran Karim* (Jakarta: PT Hidakarya Agung, 2001)